

# Нав Итица



Февраль 2018, № 2 (123)

*В НОМЕРЕ:*



*Новый виток обучения: осваиваем пожарно-технический минимум*



*Как нам работается?:*

*Анкетирование персонала о качестве трудовой жизни*



*Статистика и лирика о нас*



# Новый виток обучения



**Обучением, организованным службой безопасности и охраны труда, «Акнар ПФ» уже не удивишь, но мы идем дальше и расширяем горизонты своих профессиональных знаний, чтобы обезопасить свою жизнь и работу на предприятии.**

В этот раз в середине февраля за парты в учебном классе сели сотрудники, чья работа связана с проведением огнеопасных работ. Обучение по пожарно-техническому минимуму впервые было проведено ТОО «AMG business group», нашим новым партнером, сумевшим привлечь для организации учебного процесса наиболее авторитетных специалистов региона. В итоге, 85 рабочих подтвердили свое знание пожарно-технического минимума с получением соответствующего удостоверения, а 24 человека ИТР и руководителей подразделений успешно подтвердили и сертификатами знание пожарной безопасности в объеме пожарно-технического минимума.

Знания, полученные за три дня интенсивных занятий, крайне актуальны для каждого и на производстве, и в быту. Особый интерес собравшихся в учебном классе вызвал представленный **Лилией Александровной Привольневой** анализ состояния пожарной безопасности в Карагандинской области на 13.02.2018 г., с убедительным иллюстративным материалом и детальным разбором опасных факторов, спровоцировавших возгорание.

Ситуация в области по пожарной безопасности на начало 2018 г. – непростая, статистика удручает: в срав-

нении с аналогичным периодом прошлого года зафиксирован рост пожаров на 36%, уже погибло 7 человек, столько же получили травмы. Наибольший рост количества пожаров отмечен в городах области: Шахтинске, Темиртау, Караганде, за исключением г. Каражала, динамика везде положительная. Произошел рост пожаров и в сельской местности, особенно в Каркаралинском и Осакаровском районах.

Обращаем особое внимание, что преобладающее число пожаров произошло именно в жилом секторе – 70% от общего числа, и это рост на 31% по сравнению с аналогичным показателем прошлого года. Увеличилось и число погибших, все – при пожарах в городском жилом секторе, в основном, в состоянии сна или алкогольного опьянения. Причинами пожаров, в результате которых погибли люди, – стали неосторожное обращение с огнем, а также курение в нетрезвом виде, нарушение правил эксплуатации бытовых электроприборов и электрооборудования.

При этом значительно увеличилось (на 54 %) пожары на транспортных средствах. С начала года в области зарегистрировано 40 таких случаев.

В разы увеличилось число пожаров в зданиях и сооружениях производственного назначения, а также отмечены пожары на объектах сельского хозяйства и детских учреждениях.

Анализ статистики причин пожаров за 2016-2017 гг. свидетельствует, что основными причинами пожаров стали нарушения противопожарных правил при устройстве и эксплуатации печей – рост на 92%, а также нарушения правил монтажа и технической эксплуатации электрооборудования.

Не всегда причиной гибели людей является возгорание: 7 человек погибли от отравления угарным газом – из-за нарушений требований пожарной безопасности при эксплуатации печного отопления (каминов). **Помните, основной причиной выделения угарного газа от печного отопления в жилые комнаты является забитый дымоход и трещины в конструкциях печи дымохода.**

Хотя основное количество пожаров произошло на объектах неподконтрольных органам гражданской защиты (жилой сектор, транспорт), но и неподконтрольные объекты тоже становились объектами пожаров и выросли количественно, а это значит, вопросам пожарной безопасности в организациях уделяется недостаточно внимания.

К тому же объективным фактором явились и неблагоприятные погодные условия – с понижением температуры, как правило, просматривается рост пожаров на транспортных средствах, в том числе при проведении огневых работ – 7 случаев с начала года.

Напряженность оперативной обстановки с пожарами в наших домах создают насыщение жилых домов горючими предметами, синтетическими изделиями, разнообразной бытовой техникой. В частности, отопительной, особенно при применении различных удлинителей и множителей для их подключения, что увеличивает пожарную нагрузку. При эксплуатации печного отопления – перекаливание печей, круглосуточная топка печей в период сильных морозов как нарушение правил пожарной безопасности также являются причиной роста пожаров.

Наибольшую активность при проведении занятий проявили: **Карнаухов В.С.** – начальник ЦГПС, **Георгиевский И.В.** – энергетик ЦПБ, **Сидорина Г.П.** – начальник ЦФОГП.

Знания, полученные в объеме ПТМ, особенно актуальны при подготовке и проведении проверки пожарной безопасности в апреле.

Предупреждены, значит вооружены! Знания пожарно-технического минимума руководители и специалисты «Акнар ПФ» – подтвердили.

## Редакция газеты По материалам

«АНАЛИЗА состояния пожарной безопасности в Карагандинской области по состоянию на 13.02.2018» ДЧС Карагандинской области КЧС МВД РК Управление контрольной и профилактической работы в области пожарной безопасности





# Как нам работаемся

В феврале этого года отдел по работе с персоналом «Акнар ПФ» провел анкетирование сотрудников с целью определения качества трудовой жизни коллектива.

В анкету было включено 17 вопросов, предполагающих несколько вариантов ответа, и конечно, возможность высказать свою точку зрения на проблему. В итоге, было получено 353 анкеты, которые были обработаны по подразделениям. В корпоративной газете мы предлагаем обзор анкетирования по обозначенным вопросам, чтобы увидеть картину мнений в целом и особенности каждого подразделения.

Итак, начали мы с вопроса **о рабочем месте** и насколько оно нас устраивает. Подавляющее большинство – устраивает. «Устраивает отчасти» – так высказались, в основном работники комбикормового цеха и офиса, посетовав на холод, а в цехе по производству бройлера были предельно конкретны – «хочу работать с птицей».

**Условия труда** тоже неоднозначно оценили по подразделениям. Хотя многие (65%) признали свой труд обычным (и лишь четверо во всем коллективе считают, что их труд «легок и они недостаточно загружены»), производственники – почти половина убойного, гидролизного цехов, цеха по производству бройлера назвали свой труд тяжелым. Признавая при этом: «когда тяжел, когда обычен», «бывает по-разному», «мне нравится», «я люблю свою профессию».

На смежный вопрос о своих **ощущениях на рабочем месте** большинство ответили, что не обращают внимания, физиологический дискомфорт испытывает 41 человек, а 95-ти работает с комфортом.

Где самые комфортные рабочие места? Нет, не в офисе... – в цехе фасовки и отгрузки готовой продукции и РМС!

**Организацию питания** сотрудники тоже оценили позитивно. Большая часть – 251 человек признали его полноценным, 101 – «когда как», и лишь шестеро считают его неполноценным. Некоторые могут позволить себе – «в столовой не питаюсь, предпочитаю домашнюю еду». Кстати, самый большой высокий процент полностью удовлетворенных питанием на производстве (70%) – в цехе по производству бройлера.

К вопросу о потенциальной **угрозе здоровью во время работы** многие из нас отнеслись весьма серьезно, при этом подчеркнув

«требуется осторожность», «если соблюдать технику безопасности, то все хорошо».

Высказались сотрудники и о потенциальной угрозе здоровью в цехе убой и переработке птицы,

## МЫ В ЗЕРКАЛЕ СТАТИСТИКИ

\* Численность сотрудников «Акнар ПФ» на 01.01.2018 – 420 человек

\* За 2017 год на предприятие было принято 79 человек, уволено – 88 человек

\* Среднегодовая текучесть кадров по предприятию составила 1,8%

\* На предприятии работает 155 женщин и 265 мужчин

\* Возраст работающих:  
- до 25 лет (включительно) – 21 человек;  
- 26-45 лет – 269 человек;  
- 46-60 лет – 104 человека;  
- старше 60 лет – 26 человек

\* По образованию:  
- начальное (5 классов) и неполное среднее (9 классов) – 41 человек (10%)  
- среднее – 155 человек (37%);  
- среднее-специальное и среднее-техническое – 162 человека (38%);  
- высшее – 62 человека (15%)

\* За 2017 год внешнее обучение прошли 152 сотрудника предприятия

\* Сумма, потраченная на обучение в 2017 году, составила 915 100 тенге, что составляет 6 020 тенге на 1 работника

и об опасности гололеда зимой, а работники цеха гидролизной переработки сырья признали существование угрозы здоровью во время работы. Именно в этом цехе наибольшее количество рабочих мест с вредными условиями труда,

что контролируется соответствующим объемом периодических медицинских осмотров.

Как мы относимся к **проблемам на работе**? 74 % – «спокойно: все решаемо». Три подразделения демонстрируют уверенность в способности коллектива, руководства решить проблему – комбикормовый цех, цех гидролизной переработки сырья, и РМС. У остальных «бывает всякое», в том числе и «чувство нервного напряжения от того, что никто не решает проблему».

Вопрос об отношении к **возложенной ответственности**, безусловно, соотносится с вопросом, как мы видим себя через три года на предприятии, однако результаты анкетирования несколько озадачивают. В большинстве нас устраивает существующий уровень ответственности (67%), мы даже считаем, что несем неоправданно высокую ответственность, более ответственную функцию хотели бы выполнять лишь 19% опрошенных.

Однако на той же должности видят себя через три года лишь (36%), остальные – или не знают (31%), или рассчитывают на карьерный рост (22%).

В основном, на распутье («не знают» кем видят себя через три года на предприятии) – комбикормовый и убойный цеха, офис, цеха по производству бройлера, фасовки и отгрузки готовой продукции.

Самые амбициозные (рассчитывают на карьерный рост) подразделения – цех фасовки и отгрузки готовой продукции, цех по производству бройлера и комбикормовый цех.

Очень важный для предприятия вопрос о том, **какие чувства** вызывает оно у сотрудников. Откажемся от процентов – статистика по сотрудникам: 223 – чувство гордости, 84 – привычки, 27 – утверждают, что никаких чувств не испытывают. Что держит на предприятии шестерых, у которых «Акнар ПФ» вызывает раздражение?!

Из прочих замечаний: наше предприятие вызывает у сотрудников чувства и «тревоги», и «спокойствия», это «место, где всегда можно чему-то научиться»; «нравится, когда хвалят продукцию», «приятно слышать хорошие отзывы об Акнаре»; «всегда помню слова Колчева: «на нашем предприятии работать престижно».

Мнение коллектива относительно **непосредственного руководителя** из-за множества подразделений не всегда можно соотнести с



# Как нам работаем (окончание)

конкретной должностью, но в целом «отличный» (55%) и «нормальный» (40%) – самые распространенные характеристики руководства, а формулировку «необходимо работать над собой» (5%) даже исправили на «руководитель всегда работает над собой».

**Отношения с коллективом** сложились – признали 83% отвечающих, лишь одиннадцать человек (3%) высказались, что им не нравится их коллектив.

О насущном: практически половина опрошенных (42%) считает, что **заработная плата** соответствует трудовому вкладу или соответствует в некоторой мере (35%), однозначно меньше личного трудового вклада свою заработную плату считают 12% сотрудников.

Некоторым, по их признанию, удается подрабатывать (18%), чтобы увеличить общий **доход**.

А вот в справедливости оценки руководством труда сотрудников – много сомневающихся. 37% не знают, как, насколько справедливо оценивается их труд. Повод задуматься непосредственным руководителям, ведь оценка предполагает не только формы оплаты труда и материального вознаграждения. В целом, оценку своего труда считают справедливой 48% работающих. Однако и пожелания были сформулированы конкретно: «**качественно оценить ответственность и профессионализм каждого сотрудника**».

Об отношении к полученной **профессии** и желании развиваться: системой **внутреннего обучения** персонал удовлетворен (76%). Даже если считают, что «мало и не тому учат» – увы, никто так и не сформулировал ответа на вопрос – «чему учить?». Впрочем, для кого-то мы «**много учимся, на работу не успеваем**».

66% опрошенных устраивает выбранная профессия, еще 17% – отчасти. Абсолютно весь персонал доволен выбором профессионального пути в РМС. Из тех, кого не устраивает профессия большинство работают в убойном и гидролизном цехах и цехе по производству бройлера.

При этом выражают готовность обучиться другой специальности гораздо больше сотрудников в этих и других подразделениях! 38% сотрудников «Акнар ПФ» выражают готовность обучиться другой специальности, причем многие были предельно конкретны в своем выборе.

Итак, какие же **специальности готовы осваивать** сотрудники предприятия: «инженера», «энергетика», «теплотехника», «бакалавра промышленного производства», и «получать любое высшее техническое образование» или «на усмотрение руководства», «повысить квалификацию». Также есть желающие обучиться на «технолога», «технолога пищевого производства», «ветеринарного врача», есть желающие обучиться на «менеджера», двое хотят освоить «маркетинг». Некоторые отметили, что уже получают ветеринарное или техническое образование («**автоматизация технологических процессов и производств**»).

Как итог, сформулированное пожелание «**заново организовать желающим обучение в вузах**». Вообще, на **предложения** сотрудники были открыты и щедры: не обошлось без острых проблемных вопросов – по системе оплаты и условиям труда по рабочим местам высказались основные производственные подразделения: «**откройте медпункт**», «**хотим отопления в нашем подразделении**».

Но люди неравнодушны к судьбе своего предприятия, желая «**расширения производства**», «**больших вложений в его развитие**», «**процветания нашему предприятию**».

**Данные анкет обработаны статистически и доступны для анализа руководством.**

**Отдел качества  
ТОО «Акнар ПФ»**

Больше фото и других материалов на [www.aknar-pf.kz](http://www.aknar-pf.kz) и Facebook (просто наберите «Акнар ПФ»)

## О работе лирично: проба пера



**Сидоренко Майра Турембековна  
Цех по производству бройлера**

Взлети ввысь, наша птица,  
Наша курочка-бройлер, «Жар птица»!

Мы тобою все гордимся.  
Ты – «символ и качество»  
фабрики нашей.

На весь мир ты у нас прославлена,  
Мировая курочка наша.

Мы, рабочие, вложим все силы,  
Чтобы преодолеть этот кризис,

Чтобы фабрика наша процветала,  
И чтобы мы никогда не унывали!

**Сидоренко Майра,  
Цех по производству бройлера**

Газета: «Жар Птица»  
№2 (123) Дата выхода: 20.03.2018

Редактор: И.В. Алясова

Верстальщик: Ю.Б. Лукьянова

Собственник: ТОО «Акнар ПФ».

Свидетельство о постановке на учет периодического печатного издания и(или) информационного агентства № 10659-Г, выданное Комитетом информации и архивов Министерства культуры и информации Республики Казахстан от 30.01.2010 г.

Отпечатано: ТОО «Арко», г. Караганда, ул. Сатпаева, 15. Тел.: +7(7212)41-17-80. Тираж издания: 300 экз.

Периодичность: один раз в месяц. Адрес редакции: г. Караганда, Северная Промзона, 100020. Тел. 8(7212)538268 E-mail: [ialyasova.pf@aknar.kz](mailto:ialyasova.pf@aknar.kz)

Электронная версия издания на сайте [www.aknar-pf.kz](http://www.aknar-pf.kz)