Выпуск подготовили Т. ТРУШНИКОВА и М. КУРБАНГАЛЕЕВА. Адрес корпункта: пр. Пушкина, 6. Тел. 33-74-27.

ПРИЕМ-УВОЛЬНЕНИЕ

Новых работников стало больше

В феврале на работу в ОАО «ММК» было принято 498 новых работников, из них 430 человек — по свободному трудоустройству.

Из рядов Вооруженных сил на родное предприятие вернулись 43 молодых человека. 12 практикантов из числа студентов ВУЗов, колледжей, училищ на время стали равноправными членами коллектива металлургов. Еще 13 человек перевелись в ОАО «ММК» с других производств.

В минувшем месяце из ОАО «ММК» уволено 198 человек. Из них 125 — по собственному желанию. 13 человек ушли на заслуженный отдых. У семерых истек срок трудового договора, двое были призваны на военную службу, семеро перешли на работу в дочерние общества. Для четверых трудовая биография на комбинате прекратилась в связи с вступлением в силу приговора суда. 45 человек были уволены с предприятия по решению администрации за прогулы без уважительных причин и появление на работе в нетрезвом состоянии.

ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

Безработный по собственной воле

В феврале за нарушения трудовой дисциплины из ОАО «ММК» уволено 45 работников: 25 из них — за прогулы без уважительных причин, 20 — за появление в рабочее время в нетрезвом состоянии.

Своеобразный рекорд «нарушительства» установлен в горно-обогатительном производстве, откуда с «позорной» статьей в трудовой книжке уволено сразу 12 работников, восемь из которых — прогульщики. Пятеро работников ККЦ перешли в разряд «бывших металлургов» опять же в результате грубейшего нарушения трудовой дисциплины. Потеряли работу на комбинате и четверо прокатчиков из ЛПЦ-3, столько же — из сортового цеха и управления железнодорожного транспорта. Всего же, благодаря «усилиям» пьяниц и прогульщиков, 15 производств и цехов ОАО «ММК» «засветились» в черном нарушительском списке.

Отличительной особенностью февраля является то, что среди уволенных за нарушения трудовой дисциплины нет женщин (к празднику будь сказано!). Напомним, в предыдущем месяце в числе уволенных с позором оказались двое представительниц слабого пола.

Зато перечень специальностей традиционен. Сразу семь слесарей-ремонтников, пятеро электромонтеров и электросварщиков оказались за бортом предприятия. Возможно, им еще и удастся найти себе работу на стороне. А вот как быть машинисту крана, оператору и двум подручным сталевара из ККЦ, не имеющим иных «гражданских» профессий, кроме металлургической? И уж вовсе оставили себя без основной специальности двое водителей автомобилей из горно-обогатительного производства. Кому нужен шофер с репутацией пьяницы? Так что добрый совет тем, кто пока не научился дорожить своим рабочим местом: поинтересуйтесь у десятков людей, ежедневно приходящих в поисках работы в отдел кадров комбината, легко ли прожить в наше время без хорошо оплачиваемой, стабильной работы? Вопрос, скорее, риторический.

Вниманию работников ОАО «ММК», желающих сменить профессию или место работы.

Если Вы желаете сменить профессию или место работы, управление кадров ОАО «ММК» может предоставить вам такую возможность. На сегодня требуются:

Цех магнезиально-доломитовых огнеупоров:
Транспортерщик
Просевщик
Слесарь-ремонтник
Электрогазосварщик
Грузчик
Сортировщик
Дробильщик
Садчик в печи и на туннельные вагоны
Цех стеновых панелей:
Стропальщик
Электромонтер
Токарь
Сортовой цех:
Вальцовщик по сборке и перевалке валков
Отдел вневедомственной военизированной охраны:
Стрелок
Контролер на КПП
Цех подготовки вагонов:
Штабелировщик металла
Электросварщик ручной сварки
Управление комбината:
Слесари-сантехники

По вопросам оформления перевода на другую работу обращаться к инженеру управления кадров Н. Н. Чусовитиной, с 10 до 16 часов в рабочие дни, ком. 104.

МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

ПРОФЕССИОНАЛЫ РОЖДАЮТСЯ СЕГОДНЯ

Ежегодно на работу в ОАО «ММК» приходят сотни выпускников вузов и колледжей. Именно из них впоследствии вырастают специалисты и руководители производств. Профессиональный рост молодых специалистов во многом зависит от качества подготовки в учебном заведении, от условий, созданных для раскрытия их потенциальных возможностей, от индивидуальных способностей каждого. И в работе с молодежью мы учитываем эти моменты.

С учетом развития рыночных отношений подготовка молодых специалистов проводится в нескольких направлениях: сугубо металлургическая специализация, производственный менеджмент, мировая экономика, маркетинг, финансы и кредит, управление персоналом, связи с общественностью, юриспруденция, экономика и право. Индивидуальные договоры предусматривают целевую подготовку для конкретного рабочего места.

Сегодня заключены договоры о подготовке молодых специалистов на 2001-2005 годы с четырнадцатью вузами страны. 78 человек учатся В МГТУ, почти сто «договорников» — в челябинских, екатеринбургских и столичных вузах: Московском физико-технологическом институте, МГУ, МГИМО.

В минувшем году, в соответствии с индивидуальными договорами и заявками, в подразделения ОАО «ММК» прибыли триста молодых специалистов. Подавляющее большинство — 245 человек — из МГТУ. На рабочие места были приняты более сотни технологов, 92 электрика и 43 механика. Кроме того, на комбинате трудоустроено 109 выпускников колледжей.

Для того, чтобы помочь новичкам адаптироваться на производстве, больше узнать о хозяйственной деятельности предприятия, управление кадров и ЦПК «Персонал» ежегодно проводят семинары. Впрочем, вопрос адаптации ребят мы начинаем решать гораздо раньше. Традиционно в период учебы для будущих молодых специалистов организуются производственная и преддипломная практики. Только за минувший год практику в подразделениях прошли почти тысяча студентов вузов и более четырехсот учащихся средних специальных учебных заведений. В это время у ребят есть возможность планомерно осваивать профессию, знакомиться с коллективом, с его традициями. А производственники, в свою очередь, могут присмотреться к будущему работнику.

Из числа выпускников вузов прошлого года сформирована группа для обучения в «Школе адаптации молодого специалиста». Такая «Школа», обучение в которой рассчитано на год, организуется уже во второй раз. Здесь молодые специалисты изучают теорию производства, психологию, экономику. Таким образом мы пытаемся направить перспективных ребят в нужное русло, нацелить их на дальнейший рост. Позже многие из них становятся слушателями в двухгодичной «Школе молодого специалиста». А это — еще одна ступень к повышению квалификации, подготовка к руководящим должностям.

В минувшем году практически все структурные подразделения комбината подвели итоги годичной стажировки выпускников вузов, пришедших на комбинат в 1999 году. Из 170 человек, прошедших стажировку, 55 — повысили квалификационный разряд, 25 — назначены на руководящую должность, 82 — включены в руководительский резерв. А в целом за год «резервистами» стали 757 молодых специалистов. Нужно отметить, что резерв руководителей 2000 года значительно помолодел. Для сравнения: в 1998 году в резерв было включено лишь 260 молодых специалистов.

Сейчас в ОАО «ММК» трудится 1653 молодых специалиста, окончивших вузы. Это четверть от числа работников ОАО «ММК», имеющих высшее образование. Почти тысяча человек — рабочие, 673 — руководители и специалисты.

За последние пять лет на ММК наблюдается значительный профессиональный рост выпускников вузов. Среди выпускников 1995-2000 года — 300 стали руководителями, занимают должности специалистов.

У всех молодых специалистов есть возможность заявить о себе и представить разработку по актуальной теме на научно-технической конференции. И многие ребята, исследуя проблемные вопросы, находят полезные разрешения их. В минувшем году на конференциях в структурных подразделениях комбината было заслушано около трехсот докладов. В апреле 2000 года состоялась общекомбинатская научно-техническая конференция, в которой участвовали без малого шестьсот инженеров и техников в возрасте до 30 лет. Ее итогом станет внедрение 124 технических мероприятий, направленных на повышение эффективности производства с ожидаемым экономическим эффектом около 32 млн рублей. За лучшую разработку технической темы дипломом 1 степени награждены 33 человека, дипломами 2 и 3 степени — 46 человек. Звание «Лучший молодой инженер ОАО «ММК» присвоено 34-м молодым специалистам, а 13 человек признаны лучшими молодыми техниками.

Сегодня в подразделениях ОАО «ММК» проходят конференции молодых специалистов. Сумели хорошо организовать конференции в ГОП, ККЦ, ЛПЦ № 8, ЛПЦ-10, ТЭЦ, цехе КИПиА, кислородном цехе, ЦАСУ, ЖДТ, ЦЛК, ОКП, ЗАО «Огнеупор». Впервые в этом году состоялись конференции в управлении финансовых ресурсов и в управлении экономики. Итоги всех конференций цехов и подразделений будут подведены в апреле на общекомбинатском форуме молодых специалистов.

Н. БАЖЕНОВА,
инженер по работе с молодыми специалистами управления кадров ОАО «ММК».

ОБРАЗОВАНИЕ

«ПЕРСОНАЛ» РЕШАЕТ СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ

В единой связке

Специалисты управления кадров взяли курс на создание единой образовательной структуры, которая бы полностью удовлетворяла кадровые потребности предприятия.

Идет инвентаризация возможностей средних специальных учебных заведений города. Вокруг «кадровых заказов» ОАО «ММК» сплачиваются коллективы высших учебных заведений. Все чаще приходится слышать о новшествах Центра подготовки кадров «Персонал» и работающей с ним в единой связке высшей школы бизнеса. Здесь неуклонно сокращаются сроки разработок новых образовательных программ. Предлагаемые ныне проекты подчас поражают своей нестандартностью. Например, специалисты школы бизнеса предлагают руководителям подразделений промпредприятия усовершенствовать свои познания в области русского языка и овладеть официально-деловой речью. И вызвано это, в первую очередь, теми требованиями, которые выдвигает перед руководителями-производственниками нынешнее новое время.

Маркетинг — это актуально

По инициативе Центра подготовки кадров «Персонал» возобновились деловые отношения между ОАО «ММК» и академией народного хозяйства при Правительстве России.

Вот и февральский визит в наш город профессора АХН, директора учебно-исследовательского центра «Бизнес и маркетинг» А.И. Клебанова — еще один шаг не только к сотрудничеству, но и укреплению маркетинговых служб нашего предприятия. Упрочению аналитического компонента в управлении ОАО «ММК» должно способствовать и обучение по программе «Риск-менеджмент» В ее рамках пятеро лучших специалистов-управленцев комбината, работающих в сфере интеграционной политики, управления рисками и финансовыми потоками, откомандированы на учебу в столицу.

Впереди — мозговой штурм

В течение нескольких дней в январе и феврале в ЦПК «Персонал» работала группа аналитиков из числа руководителей всех уровней управления комбината, которой в скором будущем предстоит решать стратегические задачи предприятия.

Существующая нынче на нашем предприятии система управления нуждается в серьезной ревизии, поэтому перед аналитической группой поставлена глобальная задача выработки новой стратегии. На помощь производственникам пришли ученые Уральской академии госслужбы. Позади у аналитической группы — теоретический курс, организационно-подготовительный период, впереди — мозговой штурм.

Есть такая профессия — руководить

С рядом новинок вошла в новое тысячелетие Магнитогорская высшая школа бизнеса. Среди них программы «Маркетинг»: теория и практика» и «Топ-менеджер: курс практической подготовки».

Каждая из этих программ по-своему уникальная и венчает собой те усилия, которые специалисты МВШБ предприняли на ниве бизнес-образования. Особенно в этом смысле выделяется программа для топ-менеджеров, построенная на государственном стандарте «мастер делового администрирования». В ее основе — прогрессивный «контактно-поисковый» принцип, предложенный автором проекта проректором МВШБ, кандидатом психологических наук Н. А. Ошурковой. От слушателей, обучающихся по новой программе, потребуется умение мыслить творчески, моделировать и анализировать различные ситуации. Разумеется, для этого им понадобится информационная и консультативная поддержка преподавателей и специалистов.

А у нас — выпускной

Традиционно в учебных заведениях выпускным месяцем принято считать июнь. А вот выпуски в ЦПК «Персонал» вовсе не зависят от времени года.

В феврале из стен «Персонала» вышли первые дипломированные инженеры по труду, в подготовке которых деятельное участие принимали специалисты Уральского социально-экономического института.

А в школе бизнеса состоялся уже второй выпуск специалистов ландшафтного дизайна. Экзаменаторы отметили высокий уровень дипломных работ, посвященных озеленению и благоустройству нашего города. Специалисты МУП «Управление благоустройства», прошедшие курс обучения и пришедшие на защиту, подтвердили практическую направленность своих проектов: некоторые из них начнут внедряться уже в нынешнем году.

Специальность «Ландшафтный дизайн» получила прописку в МВШБ благодаря Уральской государственной архитектурно -художественной академии.

Учиться — Магнитке пригодиться

С 22 марта в МВШБ пройдут бизнес-семинары для резерва руководителей предприятий и организаций Магнитогорска.

Городская администрация заинтересована в поддержке этого проекта, поскольку очевидно: менеджерами городских учреждений должны стать высококвалифицированные специалисты. Слушателям семинаров наверняка придутся по душе разнообразие форм обучения и удобный график занятий, индивидуальное консультирование и компьютерный «ликбез» — все это, по мысли организаторов, должно сделать бизнес-семинары МВШБ особенно привлекательными для деловых кругов нашего города.

В. ПШЕНИЧНИКОВ.