

## Владимир КАКОНИН, начальник управления кадров ОАО «ММК»: «НАС ИНТЕРЕСУЕТ ВСЕ, ЧТО ПОЗВОЛИТ УЛУЧШИТЬ НАШУ РАБОТУ»

Нам хочется, чтобы работа с кадрами была прозрачной, открытой для трудящихся предприятия, чтобы не оставалось каких-то невыясненных вопросов в сфере работы с персоналом. Теперь мы будем ежемесячно информировать вас о ситуации на рынке рабочих мест, о тех вакансиях руководителей, специалистов, служащих, рабочих, которые появляются в ОАО «ММК». Поговорим о проблемах, с которыми сталкиваемся в работе с кадрами. Например, сегодня прогул или пьянство на нашем предприятии влекут

за собой неминуемое увольнение, поэтому будем ежемесячно информировать вас о состоянии трудовой дисциплины на ММК.

Каждому работнику комбината и многим горожанам, конечно, интересно знать, какова позиция руководства предприятия по отношению к будущему молодых специалистов, к базовым профессиональным лицам, к техническому университету.

Вы узнаете, что делается для того, чтобы ни рабочие, ни руководители не теряли своего профессионального мастерства. Расскажем, какие шаги

мы предпринимаем для того, чтобы не были забыты ветераны, а на комбинат привлекались новые наиболее квалифицированные, способные, перспективные специалисты.

Мы будем информировать читателей газеты, работников предприятия и горожан не только о своих достижениях в работе с персоналом, но, и о тех проблемах, с которыми мы пока не можем справиться.

Специалисты управления кадров ОАО «ММК» ждут ваших вопросов, предложений, советов, замечаний. Нас интересует все, что позволит улучшить нашу работу.



## ОБРАЗОВАНИЕ

## Учиться по велению разума

**«Маркетинг: теория и практика» — так называется новая программа, обучение по которой начинается уже в феврале в ЦПК «Персонал» и ОАО Институт «Магнитогорская высшая школа бизнеса». Сегодня о ней рассказывает заведующий отделением бизнес-образования Светлана ВЛАСОВЕЦ.**

Ни для кого не секрет — маркетинг в России еще очень мало: по западным меркам, наша страна находится лишь в 60-х годах прошлого столетия. Между тем, когда приемами маркетинговой деятельности, философией бизнеса владеет абсолютное большинство специалистов компании, появляется возможность создания нового фактора конкурентоспособности, формируется базовая компетентность фирмы. А именно сейчас, когда комбинат работает в условиях жесткой конкуренции, это особенно актуально.

Виртуозы в маркетинге и преуспевающие компании искусно применяют маркетинговые наработки. Но для того, чтобы стать профессионалом в этой сфере, нужно сначала овладеть ремеслом. Поэтому прежде всего хотелось бы пригласить на учебу по новой программе специалистов, уже работающих в маркетинговом бизнесе или занимающихся отдельными его вопросами. Их практический опыт неоспорим, а вот теоретической базы, фундаментальной подготовки, как правило, нет. Но зачем решать маркетинговые задачи ценой собственных ошибок, если уже существует опыт их решения, накопленный тысячами предприятий и фирм мира?

Не вызывает ни малейшего сомнения, что сегодня необходимо обеспечить стратегическое планирование предприятия, тем более такого крупного, как наше. Обучение в рамках нашей программы и есть обеспечение подготовки процесса стратегического планирования.

Хочу пригласить тех, кто не дожидается приказа к обучению от вышестоящего начальства, а адекватно оценивает собственные возможности, навыки и старается их расширить.

Это будет классический курс переподготовки, рассчитанный почти на полтора года. Занятия в центре «Персонал» — два раза в неделю, в будний вечер и субботу. Группа обучающихся небольшая: 15-20 человек.

Мы будем приглашать к процессу обучения и академических преподавателей из Москвы, Челябинска, Уфы, и менеджеров комбината. Например, к изучению разделов «Товарно-ассортиментная политика» или «Политика ценообразования» разумно привлечь специалистов-практиков, по роду своей деятельности занимающихся именно этими вопросами и готовых поделиться опытом.

Назову лишь несколько дисциплин нового курса: «Предприятие в рыночных условиях», «Поведение потребителей», «Методология и практика маркетинговых исследований». Хочу сразу заметить, это будут не поточные лекции.

Параллельно с программой будут проводиться и факультативные семинары по вопросам маркетинга для более широкой аудитории. Например, 16-17 февраля для специалистов отделов продаж, снабжения, торговых агентов пройдет занятие по теме «Переговоры с клиентами по телефону». А чуть позже появится возможность подробнее узнать о технологии системы продаж.

Самое главное, чтобы менеджеры приходили за новыми знаниями по велению разума. Ведь для настоящих профессионалов постоянное совершенствование — не только необходимость, но и насущная потребность. Нам же хотелось бы помочь им, «вооружить» их системными знаниями, с которыми они смогут лучше ориентироваться в самых актуальных вопросах производственной деятельности.

**Н. ТЕРЕХИН,**  
заместитель начальника  
отдела рабочих кадров.

## ПРИЕМ-УВОЛЬНЕНИЕ

## Растут ряды металлургов

**В минувшем месяце на работу в ОАО «ММК» было принято 414 новых работников, из них 322 человека — по свободному трудоустройству.**

72 молодых человека вернулись в родной коллектив после службы в рядах Российских Вооруженных сил. На время практики влились в трудовые коллективы цехов 18 молодых людей из числа студентов вузов, учащихся средних специальных учреждений и училищ. Двое «новобранцев» были трудоустроены на предприятие по направлению центра занятости.

В январе из ОАО «ММК» уволено 250 человек. Из них 121 — по собственному желанию, 12 человек ушли на заслуженный отдых.

У 41 работника комбината истек срок трудового договора, шестеро были призваны на срочную службу в армию. В дочерние общества были переведены 11 человек. Для пятерых трудовая биография на комбинате прекратилась в связи с вступлением в силу приговора суда. 47 человек были уволены с предприятия по решению администрации за прогулы без уважительных причин и появление на работе в нетрезвом состоянии.

## ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

## Сами себя наказали

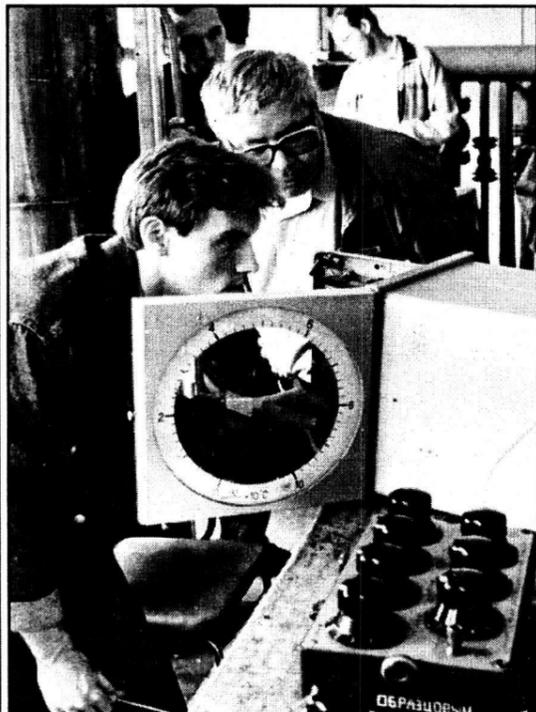
**В январе 47 работников ОАО «ММК» уволены по пунктам 4 и 7 статьи 33 КЗоТ за нарушения трудовой дисциплины: 29 человек — за прогулы без уважительной причины, 18 — за появление на работе в нетрезвом состоянии.**

Работы на комбинате лишились 12 нарушителей трудовой дисциплины из различных листопрокатных цехов. Своеобразный рекорд побили работники ЛПЦ № 3, где «отличились» пятеро. В еще более невыгодном свете предстал сортовой цех, откуда было уволено сразу семеро работников. По трое нарушителей выявили в ККЦ и в копровом цехе № 1, по двое — в цехе магнетиально-доломитовых огнеупоров и отряде ВВО СП, по одному — в цехе ремонта металлургических печей, обжимном, мартеновском, доменном цехах, ЦРМО № 10. В горно-обогатительном производстве вынуждены были расстаться с шестью нарушителями, в управлении железнодорожного транспорта — с четырьмя.

Остается только гадать, отчего к своей профессии люди подчас относятся совершенно безответственно. Должны же были сознавать значимость своей роли в технологической цепочке прогудышки, в числе которых, к примеру, оказались бункеровщик аглоцеха, подручный сталевара мартеновского цеха, машинисты крана обжимного цеха, лудильщик ЛПЦ № 3. И уж совсем не по себе становится, когда в ряды выпивох попадают помощник машиниста тепловоза цеха эксплуатации УЖДТ, электромонтеры ККЦ, машинист крана ЛПЦ № 4, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования сортового цеха, машинист конвейера и бригадир дробильного цеха ИДП...

## МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

## ГОТОВИМ МОЛОДОЕ ПОПОЛНЕНИЕ



**Наше предприятие — одно из немногих, кому удалось сохранить традиции подготовки молодых рабочих кадров.**

В последние годы, когда структура профтехобразования в стране разваливалась, ММК взял курс на финансовую и материально-техническую поддержку базовых профессиональных училищ. Ныне действуют договоры между ОАО «ММК» и лицеями №№ 13 и 41, профессиональными училищами №№ 97, 121, 47 и 63, которые готовят технологов, станочников, железнодорожников... Важно, что выпускникам этих лицей и училищ гарантированы рабочие места на нашем предприятии.

Ни для кого не секрет: многие горожане стремятся устроиться на работу в ОАО «ММК». И это понятно. Ведь человек ищет рабочее место на том предприятии, где стабильно выплачивают хорошую зарплату.

В 1995 году средний возраст работников комбината подросток 39 лет до 41 года. Проблема старения трудового коллектива, с которой мы тогда столкнулись, требовала обязательного и неотложного решения. Именно потому было решено пойти на определенные затраты по содержанию лицеев и училищ, чтобы не прекращать обучения в них, а затем брать ребят на комбинат. Был принят во внимание и другой момент: не все выпускники школ имеют способности и возможность получить высшее образование, поэтому многие ориентируются именно на лицей и училища. И сегодня у них есть возможность получить хорошую профессию и закрепить теоретические знания на практике.

Ежегодно с февраля до начала лета учащиеся старших курсов лицеев и училищ трудятся рядом с кадровыми металлургами. Еще в прошлом году на это время их даже зачисляли в штат, и они получали зарплату в соответ-

ствии с выполняемой работой. Поощрялись и мастера лицеев и училищ, которые совместно с цехами растили и пестовали молодого рабочего. Эта система действовала на протяжении последних пяти лет. Это было привлекательным моментом. Стало больше желающих учиться в лицеех, где впервые за много лет начался конкурсный отбор.

Но сейчас система прохождения практики требует изменений. Почему? На предприятии введен персонализированный учет работников, то есть комбинат должен на время практики принять учащихся на работу, выдать им трудовые книжки и завести страховые пенсионные свидетельства, затем — уволить ребят, а после выпуска принять вновь... Сложнее, громоздкий процесс. Да и рабочие места не всегда есть в наличии.

Рассматривались различные пути решения проблемы. Остановились на варианте выплаты учащимся стипендий во время практики. Сейчас разрабатывается Положение, в котором будут оговорены новые условия ее прохождения. Предполагается со второго курса выплачивать в период практики по 500, а на третьем — по тысяче рублей в месяц. Практикантам же по горячим и смежным профессиям — до двух тысяч рублей. В стадии решения и вопрос о порядке поощрения мастеров производственного обучения.

Ежегодно ММК принимает на работу в среднем от 600 до 800 выпускников профессиональных лицеев и училищ. И уже начиная с марта мы готовим для них рабочие места. Очень важно, чтобы во время учебы и практики ребята впитывали традиции комбината, проникались его духом, а затем могли безболезненно адаптироваться в трудовом коллективе.

Как отрядный можно отметить тот факт, что сегодня персонал комбината стал заметно моложе: его средний возраст достиг 39 лет. Теперь есть возможность гораздо большее внимание обратить на качество подготовки молодых рабочих кадров.

**В. ЗОРИН,**  
начальник отдела  
рабочих кадров.

## ВОПРОС — ОТВЕТ

## ОЧЕРЕДЬ ЖДЕТ РАБОТЫ

**«Уже на протяжении двух недель хожу в ожидании работы в отдел кадров комбината. Очередь приходится занимать в четыре часа утра, а порой — и вечером. Записываемся, ждем терпеливо. А примет несколько человек — и все. Неужели никакой надежды нет? Пожалуйста, подскажите, как быть? Сергей Иванович Новиков».**

Уважаемый Сергей Иванович, Ваша озабоченность понятна. Сегодня многие магнитогорцы хотели бы найти работу именно на комбинате. Работать в ОАО «ММК» престижно: здесь высокая зарплата, которая выплачивается стабильно. У трудящихся комбината, по сравнению с работниками других предприятий, есть ряд других преимуществ. Оттого по поводу трудоустройства каждый день к нам обращаются до полутора сотен человек.

Управление кадров производит на работу в соответствии с КЗоТ РФ на основании заявок структурных подразделений на комплектование, с учетом потребности в кадрах, наличия вакансий. А ежедневная потребность предприятия — не более полутора-двух десятков человек. Поэтому понятно, что принять на работу всех безработных, обращающихся в управление кадров, мы не имеем возможности.

Следует также учесть: при найме на работу предпочтение отдается гражданам, имеющим более высокую квалификацию, выпускникам учебных заведений, которые направлены на комбинат согласно заключенному договору, молодым людям, отслужившим в Вооруженных силах России и до призыва в армию работавшим в ОАО «ММК».

Теперь что касается длинной очереди и стояния в ней с раннего утра,

а то и с позднего вечера. К сожалению, люди, страждущие получить на комбинате работу, сами подчас создают себе трудности. Нередки случаи, когда человек заходит в один и тот же кабинет по несколько раз и всякий раз получает отказ по вполне объективным причинам. И ему эти причины называют сразу. Но тот продолжает упорно выстаивать многочисленные очереди. «Как быть?» — спрашиваете вы, уважаемый Сергей Иванович. Возможно, вам необходимо поискать место работы на другом предприятии, получить новую специальность, повысить квалификацию. Опытные, знающие мастера своего дела востребованы на каждом предприятии, и на нашем — тоже.

**Н. ТЕРЕХИН,**  
заместитель начальника  
отдела рабочих кадров.