

КАДРЫ | Для трудоустройства на комбинат необходимо пройти конкурс

# Профессионалы решают все

ДМИТРИЙ СКЛЯРОВ

Вчера в нашей стране отмечали День кадрового работника. Как и многие другие, этот праздник можно отнести к всенародным. Каждый из нас хотя бы раз да проходил через процедуру приема на работу.



ФОТО: ДМИТРИЙ РУЖАЛОВ

На комбинате праздничный день ничем не отличался от предыдущих, потому и разговор с начальником управления кадров ОАО «ММК» Игорем ДЕРЕВСКО-ВЫМ был посвящен будничным заботам.

— Игорь Николаевич, чем должен обладать потенциальный работник, чтобы быть интересным для комбината?

— В обязательном порядке — дипломом об окончании базового учебного заведения по перспективной для комбината специальности, желательно — не одной. Неплохо, если выпускник вуза освоит за время учебы рабочую профессию. Необходимо знание иностранного языка — на уровне практического пользования, а не для заполнения анкеты. Надо быть готовым к тому, что придется читать техническую литературу, свободно общаться с зарубежными специалистами, которые всегда работают на комбинате. И, конечно, важно иметь активную жизненную позицию, не бояться трудностей, обладать социальной зрелостью. Мы охотно принимаем демобилизованных, независимо от того, успели они поработать на ММК до призыва или нет. В армии

молодые люди проходят социальную адаптацию, становятся настоящими мужиками. Из них, как правило, получаются хорошие работники.

— Есть ли специалисты, в которых всегда есть потребность?

— Главным образом это те, кого не готовят в нашем городе. Для геологов или маркшейдеров, например, постоянно двери открыты.

— Если попробовать нарисовать усредненный образ работника комбината, каким он будет?

— Отвечу одним словом: профессионал.

— Подготовка руководителей производств действительно является одним из ключевых направлений?

— Ими автоматически не становятся — тут система работает. Процесс этот многогранный, и в него вовлечено много специалистов. Перспективным ребятам, попавшим в кадровый резерв, дают темы для разработки и последующей защиты на самом высоком уровне — перед главным инженером или заместителем генерального директора. Такое внимание окрыляет, появляется уверенность в собственных силах. Для решения задачи испытуемый должен ориентироваться в проблемах не только своего цеха, но и смежных. Благодаря этому заранее нарабатываются связи, и руководители после назначения понимают друг друга буквально с полуслова. Сейчас время требует того, чтоб решения принимали быстро. Будешь долго раскачиваться — конкуренты обойдут.

— Как обстоит дело с переобучением кадров, которое так помогло в период кризиса?

— Однозначно и на этот вопрос не ответишь. Тут вам — не сколько будет дважды два, интегралы с дифференциалами требуются. Четыре года назад излишняя численность достигала трех с лишним тысяч человек. И мы их обучали смежным профессиям, переводили в другие цехи, направляли на уборку территории, строительство стана «5000», где требовались плотники, бетонщики, арматурщики. Непростой период пережили, цех пустили, вынужденно сменившие специальность работники вернулись в свои цехи. Возможно, полученный ими опыт и будет когда-либо востребован, но сейчас нет при-

Переобучение специалистов никогда не останавливается, модернизация производства постоянно требует новых знаний

чин снимать их с привычного места.

Переобучение никогда не останавливается, модернизация производства постоянно требует новых знаний. Есть годовой план, который утверждается приказом по комбинату. В нем все расписано: сколько человек и по каким направлениям мы должны переобучить. Главное, чтоб подход не был формальным и два года подряд мы не направляли работника, которому это даром не нужно. Выделяемые средства не должны тратиться впустую. Когда у специалистов высокая квалификация, тогда и компания конкурентоспособна. И еще очень важно для успеха, чтобы специалисты дорожили рабочим местом.

— Во время недавнего визита в Магнитогорск полпред в Уральском федеральном округе Игорь Холманских проводил совещание по вопросу подготовки специалистов, и на нем был одобрен опыт ММК по взаимодействию с про-

фессиональными учебными заведениями.

— Это так, но в целом реформа образования, к сожалению, не учитывает интересы производственников. Произошел тот случай, когда с водой выплеснули младенца. Сейчас имеем бакалавра — недоученного специалиста, и магистра, непонятно кому нужного. Может, для других отраслей или работы в столичных офисах они годятся, только не для металлургии. Большое благо, что с МГТУ и политехническим колледжем в одной лодке и потому находим взаимопонимание. Мы реформу образования у себя провели раньше, чем страна. Вместе с коллегами составили такие учебные программы, которые приближают студента к производству. Сделали все возможное, чтобы сохранить уровень профессиональной подготовки, добавили практических часов. Нам тут делом надо заниматься, а не голой теорией.

— Нет ли опасения, что подготовка специалистов могут полностью переложить на предприятия?

— Такие разговоры идут давно, и рано или поздно мы к этому придем.

Крайностей не должно быть, как это часто случается. А то государство или само готовит невостребованных специалистов, не советуясь с работодателями, или обязывает их лично этим заниматься. Далеко не все предприятия, как ММК, могут создать учебную базу, значит, будут вынуждены просто перечислять средства учебным заведениям. Сомнительно, чтоб небольшие заводы потянули эти затраты.

На общую задачу работает коллектив, и своими коллегами мы считаем всех — от мастера до президента управляющей компании Виктора Филипповича Рашникова. Самые добрые слова в День кадрового работника нужно сказать в адрес многих руководителей, не жалевших времени и сил на эту кропотливую работу, — Анатолия Ильича Старикова, Геннадия Сергеевича Сеничева, Андрея Андреевича Морозова, Александра Леонидовича Матруева и Владимира Ивановича Каконина. Без их участия и всех тех, кого невозможно перечислить, ММК не стал бы предприятием, на котором престижно работать ☺

ФОТО: АНДРЕЙ СЕРГЕЕВ





Прирост по стратегии  
«НЕФТЬ-ЗОЛОТО-ВАЛЮТА-АКЦИИ»  
составил 172%\*!

Зарабатывай больше с «ФИНАМ»!

(3519) 38-18-18

**Финам**  
Инвестируйте грамотно



**Финам**

ТАКИХ УСЛОВИЙ ВАШ БАНК НЕ ПРЕДЛОЖИТ!

- ✓ Кредиты на любые цели
- ✓ Кредиты бизнесу
- ✓ Комплексное обслуживание ЮРИДИЧЕСКИХ И ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ

(3519) 38-18-18 пр. Ленина, 15

Представитель ЗАО «Финам» в г. Магнитогорск — ООО «Финам Магнитогорск», пр. Ленина, 15. Промокод при заказе ЗАО «Финам».

\*Доходность портфеля по указанной стратегии рассчитана за период с 01.11.2005 по 04.04.2012. ЗАО «Финам» не гарантирует доходности в случае совершения рекомендаций по стратегии.

ЗАО «Общественный Банк «Финам», ЗАО Банк «Финам», лицензия ЦБ РФ № 07219 от 12.09.2004 г.

ДЕНЬ КАДРОВОГО РАБОТНИКА МОЖНО ОТНЕСТИ К ВСЕНАРОДНОМУ ПРАЗДНИКУ