



Золото за инновации

НАГРАДА

Во Всероссийском выставочном центре прошел IV Московский международный салон инноваций и инвестиций, организованный Минпромнауки, Минэкономразвития при поддержке Правительства России. В нем участвовали более пяти сот экспонентов из 55 регионов России, стран СНГ и дальнего зарубежья: Бельгии, Болгарии, Китая, Польши, Румынии, Франции, Южной Кореи. Здесь было представлено более полутора тысяч изобретений и инновационных разработок.

По решению международного жюри салона сразу две инновационные разработки ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» были удостоены золотых медалей: технология производства ультранизкоуглеродистых сталей типа IF ответственного назначения с высокими потребительскими свойствами (авторы Р. Тахавитов, В. Ногтев, Ю. Боляев, М. Мишин); технология повышения эксплуатационных свойств круглых и профильных труб, сортового и листового проката из качественной тонколистовой конструкционной углеродистой стали (авторы В. Рашников, А. Морозов, В. Антипанов, В. Логинов).

Серебряную медаль получила разработка А. Морозова, Ю. Боляева, А. Носова, В. Дьяченко «Конструктивные особенности выполнения конвертера, отдельных его узлов и устройств для его обслуживания».

Татьяна ИВАНОВА.

Накопил — купил

КАССА

Свыше семидесяти лет действует касса взаимопомощи, созданная при профкоме комбината по просьбам трудящихся.

Первоначально ее называли кассой взаимопомощи особого типа, выдававшей не как теперь возвратные ссуды, а оказывавшей безвозмездную материальную помощь. Только в ноябре 1940 года структурное подразделение завкома было преобразовано в кассу взаимопомощи добровольного членства. Она стала общественной организацией членов профсоюза, объединившихся для оказания взаимной материальной помощи на долевом участии. Это выдача только членам кассы взаимопомощи по решению правления возвратных займов за счет накопленных членских взносов.

Вступать в кассу было выгодно. С помощью ее займов работники комбината приобретали дорогостоящие вещи, строили дома, садовые домики, гаражи. К концу 80-х годов на комбинате насчитывалось около 30 тысяч членов кассы взаимопомощи. Это было самое крупное структурное подразделение такого типа на металлургических предприятиях бывшего Союза.

В начале девяностых, когда государство переориентировалось на рыночную экономику, члены КВП ММК практически потеряли свои сбережения, касса — капитал и былую численность. На уменьшение рядов повлияли задержки зарплаты, структурные преобразования на ММК: многие подразделения переходили на баланс города. В те тяжелые времена профком и администрация комбината — единственные в городе — сочли возможным финансово поддержать КВП. Кассы предприятий, в том числе калибровочного и метизного заводов, приказали, как говорится, долго жить. Постепенно возрождению этой структуры способствовали и материальная поддержка оставшихся членов в виде взносов, и экономное расходование средств. Сумму возвратных займов постепенно наращивали. Ныне максимальный размер займа в кассе взаимопомощи составляет девять тысяч рублей. Каждый работник комбината, состоящий в ее рядах, может получить эту сумму для приобретения какой-нибудь крупной вещи: телевизора, холодильника, мебели да и просто одежды.

Председатель кассы взаимопомощи Виктор Вдовцев рассказывает:

— В подразделениях действует бюро КВП, в которые каждый может обратиться с заявлением о вступлении. Членские взносы необходимо платить ежемесячно, перечислением через бухгалтерию. Следует накопить сумму, как правило, не менее тысячи рублей, чтобы оформить заем при соотношении один к трем: то есть накопили тысячу — получи три. Разумеется, следует оформить необходимые документы. КВП в случае острой необходимости выдает возвратные займы от 300 до 1000 рублей. Схема погашения такова: платежи высчитывают централизованно из заработной платы. Рассрочка зависит от размера займа. И самое главное — никаких процентов за пользование займом.

— Наши возвратные займы не преследуют материальную выгоду, — дополняет рассказ Виктор Александровича казначей цехового бюро КВП ЦЛК Татьяна Михайлова. — Здесь нет необходимости приводить поручителей, как в банке, собирать множество документов... К тому же в КВП можно воспользоваться на определенное время суммой своих же накопленных членских взносов.

Правление кассы взаимопомощи приглашает работников в свои ряды. Информацию можно получить в цеховых бюро КВП или в КВП профкома ММК. Тел.: 24-05-62, 24-63-32. Геннадий ГИРИН.

НЭП по-магнитогорски

Новая энергетическая политика ММК получила всероссийское признание



Фото Андрея СЕРЕБРЯКОВА.

Во время последнего заседания городского Собрания депутат Геннадий Никифоров получил поздравления от коллег: главный энергетик ОАО «ММК» стал лауреатом Всероссийского конкурса «Инженер года-2003». Победы вызывают разные чувства. Один — просто радость за человека, если это его личный успех. О других под рубрикой «Частная жизнь» не рассказывать при всем желании. В личном зачете Геннадий Васильевича имеют докторская степень за диссертацию «Эффек-

тивное управление энергетическими потоками крупных металлургических предприятий», многочисленные научные работы, патенты и свидетельства на изобретения. За каждой новой идеей — конкретный практический результат, достигнутый вместе с соратниками, которых, по словам Геннадия Никифорова, не десятки даже, а сотни.

В обеспечение энергетической независимости комбината и сокращения энергозатрат были вовлечены не только работники ММК. Неиспеченные интеллектуальной помощью сотрудники Магнитогорского технического и Южно-Уральского университетов. И, конечно, победа во Всероссийском конкурсе стала бы невозможной без поддержки руководства предприятия.

— В победе на конкурсе есть закономерность, — считает Геннадий Никифоров. — Все-таки успехи нашего комбината неоспоримы. Организаторы конкурса даже в частных беседах подчеркивали, что если участвует ММК, значит, его кандидатура — достойная. Имеем за спиной такую поддержку, побеждать нам только легче.

НЭПу по-магнитогорски, то

Дорогу осилит идущий

На металлургическом комбинате планируют карьеру «новобранцев»

С началом лета на комбинате хлынет новая волна «карьеристов». Однако нынешним соискателям на очередное повышение по должности пока пугаться не стоит. Ну, во-первых, потому что эта «волна» не велика — если судить по опыту прошлого года, человек двести. Во-вторых, это совсем молодые люди — по сравнению с нынешними асами металлургии просто птенцы, только что получившие дипломы о высшем образовании. Ну и, наконец, чтобы попасть в «золотой запас» предприятия, новобранцам придется основательно потрудиться.

Даже красный диплом не всегда служит пропуском на предприятие

Для начала им предстоит пройти серьезный тест: даже «краснокожий» диплом не может служить безоговорочным пропуском на предприятие. Например, почти год назад из четырехсот номинантов на звание «рядовой работник ММК» лишь половине удалось подтвердить свою профессиональную и психологическую подготовленность. Тогда, кстати, полной неожиданностью для испытуемых молодых специалистов стал тест на знание иностранного языка. Часть из них просто не рискнули продемонстрировать свои лингвистические способности. Ну а те, кто, даже несмотря на недостаток словарного запаса и замысловатую грамматику, все же пошел ва-банк, оказались в победителях. Придирчивое «жюри» по достоинству оценило напористость и деловой подход молодых людей к неожиданно возникшей проблеме.

Получается, если перефразировать известное выражение: кто не рискует, тот не работает на комбинате. Но и степень риска должна быть уравновешена способностью безоговорочно подчиняться законам сурового производства. А

потому другой важнейший барьер к преодолению — демонстрация молодыми своих интеллектуальных, деловых и личностных качеств. К радости комиссии, набор прошлого года отличался высочайшим уровнем образованности и широтой кругозора. Если прежде лишь единицы могли набрать 39 вошедших «продовных» баллов, то на этот раз многие «шелкалы» тесты как орешки. Результат почти потрясающий: необходимое количество «очков» — практически у каждого второго.

Поднятая, таким образом, планка может стать для выпускников года нынешнего серьезным испытанием.

Впрочем, даже в преддверии суете у них еще есть время подумать о выборе и о себе. Для начала стоит решить вопрос: как место в сложной человеко-промышленной цепочке? Нет, совсем не возбраняется вообразить себя будущим начальником цеха. Но, даю подсказку, куда важнее оценить свои возможности в смысле роста в избранной специальности, поскольку большинству все же придется начинать карьеру с рабочего места. И лишь повседневная шлифовка — а это не одного года работа — может подвести к трамплину наверх. Именно в этой точке уже пригодятся и диплом об образовании, и хорошие производственные характеристики, и умение находить общий язык с коллегами.

Еще один секрет: на протяжении всего начального этапа и примерно до уровня старшего мастера, начальники смены перспективные ребята будут продвигаться вверх под неусыпным оком бюро планирования карьеры, работающего в управлении кадров предприятия. Уже через год работы на комбинате отличники в труде получат путевку в школу адаптации молодого специалиста, где их лидерские спо-

собности приобретут дополнительную огранку — менеджмент и психология тут рука об руку.

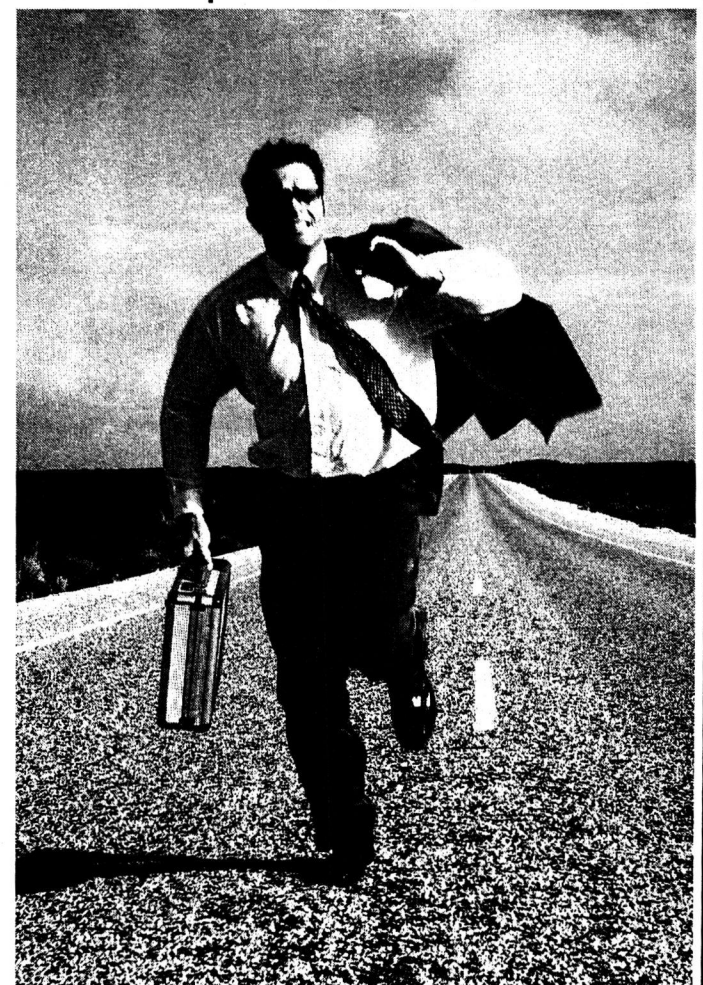
Кстати, в прошлом году новобранцы впервые держали экзамен на социальный интеллект. И это не просто дань моде. Ребят проверяли не только на предмет коммуникации — способности общаться, но и на умение понимать другого человека, оценивать его действия и даже считывать «задание» мысли по вербальным параметрам: мимике, жестам. Простой пример: руководителю, продающему новую идею, необходима поддержка подчиненных. Каждый из них в стремлении проявить инициативу подходит со своим предложением. Но, как правило, у каждого свой посыл. Один под благовидным предлогом хочет лишиться раз «засветиться» перед начальником, другой имеет целью проверить крепость своих позиций в глазах руководителя, а третий на самом деле печется о благо производства. Социальный интеллект всегда отличает одно от другого и делает верный шаг.

И все же, по мнению работников бюро планирования карьеры, наиважнейшими являются лидерские качества. Они с удовлетворением отмечают, что в последние годы все реже встречаются молодые люди с аморфным мировосприятием, в то время как лидерство видно даже в зачаточном состоянии. По словам психолога бюро Ярославны Саитовой, специалистам достаточно лишь вдуматься и умело включиться в процесс формирования лидерства — через тренинги, например. Полученные навыки, помноженные на стремление молодого специалиста сделать карьеру, обязательно приведут к желаемому результату. «Лупа» тестирования позволяет сделать выводы и об уровне цели у «новобранцев». Если он достаточно высок не в плане амбиций, а деловитости, ответственности, опытный глаз психолога всегда это отметит. Даже «детское» задание — нарисовать руководителя — может многое

сказать об авторе «картинки». У кого-то начальственная должность ассоциируется с белой каской, чистыми ботинками, «крутым» офисом, а другой видит его в цеховой обстановке, возможно, даже среди людей. Такой расклад становится понятным и неспециальному в психологические нюансы.

Однако выявление лидерских талантов для специалистов, двигающих молодежь по карьерной лестнице, вовсе не самоцель. Главная их задача — помочь в продвижении. Они еще много раз перетолкуют с непосредственным руководителем новичка, прежде чем смогут составить для него план карьеры. К примеру, молодой перспективный специалист непременно должен пройти стажировку в техническом и производственном отделах, поработать на разных участках своего и других цехов, чтобы по максимуму «прочувствовать» технологическую цепочку предприятия. Стоит заметить: пока карьерная планка, определяемая специалистами бюро, сравнительно невысока — старший мастер, начальник смены. Но уже в обозримом будущем по мере накопления опыта творцы чужой карьеры смогут «запрограммировать» будущее начинающего работника лет эдак на десять вперед. По их мысли, это будут руководители совершенно нового уровня.

Судя по объективам, которые составляют психологи на нынешних руководителей комбината среднего звена, далеко не каждый из них наделен качествами лидера современного полета. Да, их отличают оптимизм и практичность, ответственность и исполнительность. Но они в большей степени акцентированы на решении синопичных проблем, не всегда легко принимают новые теории и соглашаются с ними лишь с большой проверкой. Им не хватает подвижности, аналитичности, стратегичности. А профессиональная деформация нередко выражается в склонности к нравоучительству, даже нескрываемому — результат много-



летнего опыта наставничества. Разумеется, молодым специалистам есть чему поучиться у старшего поколения, но и работа над ошибками предшественников пригодится.

Каким он будет, лидер коллектива следующего десятилетия? Интеллектуал, аналитик, смельчак?

новатор, хороший психолог, профессионал, трезво мыслящий стратег и последовательный тактик... Так что молодым карьеристам — в хорошем смысле этого слова, путь предстоит непростой. Но, как говорится, дорогу осилит идущий.

Татьяна ТРУШНИКОВА.

Карьера деловая — поступательное движение человека в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, продвижение вперед по одному из выбранных путей деятельности, получение больших полномочий, более высокого статуса, престижа, власти, большего количества денег. Деловая карьера начинается с формирования субъективно осознанных собственных суждений работника о своем трудовом будущем, ожидаемом пути самовыражения и удовлетворения трудом.

Управление персоналом: словарь.

Добыто трудом с радостью принимается и сохраняется, а что получено без труда, то быстро исчезает.

Василий ВЕЛИКИЙ

Молодежный «промисел»

ПРОММИЛИЦИЯ

С 23 по 29 февраля в дежурной части отдела милиции на комбинате зарегистрировано 20 заявлений и сообщений о совершенных преступлениях.

25 февраля задержаны трое безработных с ломом чистого металла, похищенного с территории первого копрового цеха. Ущерб оценивается в тысячу рублей. В четыре часа дня на улице Кирова остановлен автомобиль, в котором двое работников автоперевозочного управления комбината перевозили 135 килограммов лома алюминия в виде деталей автотехники.

26 февраля на КПП-2 комбината остановлен работник ЗАО «МРК» с 14 килограммами баббита на тачке весом 3400 — сплав олова и свинца, похищенного из механического цеха. Трудовая биография на предприятии 24-летнего неусуна началась совсем недавно.

Рекордсменкой минувшей недели работницы милиции называют 16-летнюю Н., укрывшую с территории копрового цеха 9 килограммов лома алюминия, 14 килограммов нержавеющей стали и 2 килограмма бронзы. Мало того, что девушка в столь нежном возрасте несла 25 килограммов — промышленная она глубокой ночью. Потраченные та-

ким образом усилия она смогла бы компенсировать всего лишь 380 рублями.

Утром 29 января один из работников маретеновского цеха остался без верхней одежды: в душевой он обнаружил свой алик открытым. Злоумышленник открыл его путем подбора ключей. Ущерб исчисляется шестью тысячами рублей.

В течение минувшей недели составлено 12 административных протоколов за распитие спиртного в общественном месте, 8 — за мелкое хищение. Один человек отправлен в мелкытрезивель, двое наказаны за нарушение правил торговли.

Татьяна АРСЕЕВА.

Витамины для здоровья

МЕДИЦИНА

На комбинате идет бесплатная выдача витаминов работникам с вредными условиями труда.

Первые партии поливитаминов поступили на центральную базу здравпунктов комбината осенью прошлого года и были прописаны всем работникам, чьи профессии отнесены к «первому» и «второму» спискам. В нынешнем году вышло новое постановление. Как пояснила заведующая здравпунктами ОАО «ММК» Галина Ретивых, число работников, имеющих право на бесплатное получение витаминов, уменьшилось. Это связано с результатами аттестации рабочих мест, на которых улучшены условия труда — устранены вредные производственные факторы.

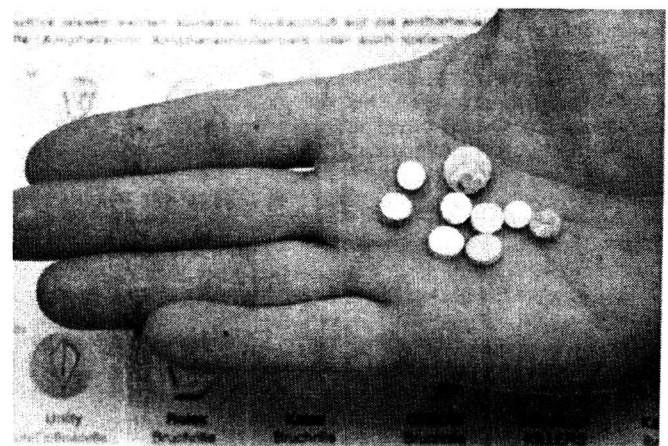
Ежемесячно медсанчасть закупает витамины, учитывая данные управления охраны труда и промышленной безопасности по категориям профессий в конкретных цехах. Количество комплектов при этом просчитывают по спискам БОТИЗ цехов в соответствии с днями фактической занятости работников. Уполномоченные цехов забирают витамины с центральной базы здравпунктов и раздают на участках. Причем на руководителей структурных подразделений возложена ответственность за обеспечение работников поливитаминами.

Что касается полезных свойств препаратов для здоровья, то, вместо выдаваемого в прошлом году «Олиговита», сейчас медики приобретают более дорогие и эффективные комплексы, содержащие витамины и микроэлементы. К примеру, в феврале работники промплощадки получали «Дуовит», закупаемый у надежных отечественных производителей. Оздоровительная норма на смену — две «таблетки»: одна содержит необходимые суточные количество витаминов, другая — микроэлементов...

По словам Галины Ретивых, прием комплексов, укрепляющих иммунную систему, способствует общему оздоровлению, повышению сопротивляемости организма к заболеваниям, в том числе и профессиональным. И хотя точные результаты нововведения будут оценены через год, уже сейчас можно говорить о профилактических мерах, в которых масштабная витаминизация сыграла не последнюю роль, позволила металлургам благополучно пережить зимний период без гриппа.

Единственным противопоказанием для приема витаминов, уточнила Галина Ретивых, является аллергическая реакция, но этот факт, как и в отношении лечебных препаратов, обязательно учитывают. А на март, согласно заявкам, в цехи комбината, включая дочерние предприятия, переданы комплексы витаминов с микроэлементами для 18480 работников.

Маргарита ЛЕРИНА.



службу людям и конвертерный газ, заменив им природный. Этот проект обещает быть еще более рентабельным, чем все предыдущие.

Хоть не диссертациями, а единичными энергетиками, но они, согласитесь, — важный показатель работы. Геннадий Васильевич не раз говорил о математическом расчете, который предшествует всем действиям. Энергетический прорыв на комбинате совершен исключительно на научной основе. В Магнитогорске уже сейчас три доктора наук, защитивших диссертации по этой теме. На подходе как минимум пять кандидатских, и проблемным тем, как подчеркнул Геннадий Никифоров, для написания научных работ хоть пруд пруди. Подбор кадров для своей службы лауреат Всероссийского конкурса «Инженер года-2003» занимается не только на производстве. С недавних пор этим же занимается и научный совет при МГТУ, куда входит Геннадий Никифоров. Так что прибавит в энергетической службе комбината и новых достижений, и кандидатов в доктора.

Дмитрий СКЛЯРОВ.