

Солидарность



© Андрей Серебряков

Комбинатская первичка отметила 85-летие, состоялась отчётно-выборная конференция. В сентябре профсоюз компании возглавил новый председатель – Борис Семёнов. Накануне Нового года мы встретились, чтобы узнать, с какими результатами и замыслами он подошёл к первому знаковому рубежу – ста дням на посту председателя одной из крупнейших в отрасли профсоюзных организаций.

– Борис Михайлович, считается, что три месяца – достаточный срок, чтобы руководитель определил приоритеты и основные векторы развития возглавляемой организации. Вы готовы подытожить первые шаги?



© Дмитрий Рухманов

## Сто дней после конференции

Уходящий год стал знаковым для первичной профсоюзной организации Группы ОАО «ММК»

– Да, я уверен, что так называемые сто дней после приказа – у нас это сто дней после конференции – достаточный срок, чтобы наметить план действий. По-моему, главная сложность этого периода – адаптировать уже имеющийся багаж знаний, навыков и взглядов под реальную действительность. И пусть времени недостаточно для выстраивания долгосрочной стратегии, но рубеж важен для понимания, как «идёт полет». Результат условно поделил бы на две части – выработка краткосрочных, тактических задач внутри профсоюза и работа с внешней средой – я имею в виду позиционирование нашей профсоюзной организации в рамках всего пространства Горно-металлургического профсоюза России.

– Какое из этих направлений работы вы для себя считаете первоочередным? Есть вопросы, которые требуют незамедлительного решения?

– Безусловно, «полевая работа» – подчас незаметная, но ежедневная – важна, в первую очередь, для членов профсоюза. А значит, выходит на первый план, потому что способна повысить эффективность работы внутри профсоюзной организации. Но в профсоюзном движении недопустимо замыкаться на одном направлении.

Первое, что было определено как один из приоритетов в работе, – повышение присутствия профсоюзов

в медиапространстве. Причина – низкий уровень понимания работниками, что такое профсоюз, какие у него задачи, цели и ресурсы. Почему-то сложилось мнение, что профсоюз создан только для распределения путёвок и выдачи новогодних подарков. Скажу честно, я этого принять не могу. Для исправления ситуации мы разработали ряд мер. Одна из них – обновление корпоративного профсоюзного сайта. На него у меня большие надежды: он более гибкий, яркий, продуктивный. В новой версии удачно представлены инструменты обратной связи с членами профсоюза – разделы «Опрос», «Гостевая книга», «Правовая поддержка», «Интернет-приемная».

– Наличие обратной связи – всегда показатель доверия. Как налажена работа в этом направлении?

– Это второе, очень важное, направление, которое мы сейчас активно разрабатываем: уверен, не имея постоянных каналов связи с членами профсоюза, нельзя рассчитывать на эффективную работу профсоюза. Здесь используем комплексный подход: методом анкетирования опросили пятнадцать тысяч человек, с помощью сайта предоставили возможность каждому задать набравшие вопросы как в официальном порядке, так и анонимно. Не забываем и о личном общении – разработан график встреч руководителей профсоюза с коллективами. Задача, которая стоит перед нами, – побуждать членов профсоюза высказываться о качестве нашей работы, выдвигать предложения. Очень важно сделать такое общение системным и непрерывным.

Как пример удачного результата, полученного в процессе непосредственного общения с работниками, можно привести действующую профсоюзную школу правовой грамотности. Профсоюзные юристы несколько раз в неделю на сменновстречных собраниях освещают волнующие людей юридические темы. За полтора месяца состоялось более двадцати подобных

занятий. Очень ценно, что список вопросов заранее формируют сами работники. По моему мнению, сегодня это один из самых востребованных профсоюзных проектов. Его развитие ограничивает только небольшой штат наших юристов.

В списке приоритетных направлений работы – усиление взаимодействия с молодыми работниками компании. В эту возрастную группу попадает каждый четвёртый работник градообразующего предприятия до тридцати пяти лет, и не считать с этим нельзя. Уверен, для молодежи нужно разрабатывать особые мотивационные инструменты, кроме классических спортивных мероприятий.

– Кстати, недавно генеральный директор ОАО «ММК» Павел Шилиев проводил встречу с молодыми лидерами, на которой вы также присутствовали. Есть какие-то итоги этой встречи?

– На мой взгляд, это был очень хороший опыт общения с молодыми работниками предприятия. Павел Владимирович рассказал о планах дальнейшего развития комбината. У ребят была возможность высказаться по актуальным вопросам. Порадовало, что генеральный директор ОАО «ММК» полностью одобряет наши задачи и действия в работе с молодёжью. На этой же встрече определён формат дальнейшего общения – диспуты с топ-менеджерами. Уже состоялся первый – его вёл заместитель генерального директора Сергей Ласьков. Для молодых работников такая форма общения очень интересна и полезна.

– Вы упомянули, что считаете важной задачей грамотное позиционирование профсоюзной организации ММК в масштабах всего Горно-металлургического профсоюза России.

– Усиление позиций нашей профсоюзной организации в пределах ГММП – важная стратегическая задача. Конечно, никто нас там не обижает. Но, по моему твёрдому убеждению, организация, которая по численности составляет

двенадцать процентов Горно-металлургического профсоюза России, имеет право на дополнительные льготы: возможность лоббировать интересы своих членов в Центральном совете, регламентировать свою деятельность через собственный устав, не оглядываясь постоянно на мнение московского руководства, которое зачастую вынуждено работать по старым лекалам. Сейчас это во многих случаях затруднительно. Например, мы решили вместо морально устаревшего профсоюзного билета ввести в нашей организации более практичный – пластиковый. И сразу вызвали довольно резкую критику в свой адрес по поводу «самостоятельности». Поэтому зачастую приходится отстаивать право на реализацию собственных проектов. Эта невидимая на первый взгляд, но важная работа идёт постоянно.

– Одно из последних нововведений – скидки, которые предоставляются по профсоюзным билетам. Как сегодня работает эта система?

– Это инструмент дополнительной мотивации членов профсоюза: с частными организациями и муниципальными учреждениями города заключены договоры о предоставлении значительных скидок при предъявлении профсоюзных билетов – от тридцати до шестидесяти пяти процентов. Например, Магнитогорский цирк даёт пятидесятипроцентную скидку. Идея получила большое одобрение членов нашего профсоюза, поэтому переговоры по расширению списка партнёров продолжают.

– Впереди – новогодние праздники. Чего бы вы пожелали магнитогорцам?

– Желаю землякам в следующем году здоровья, стабильности, уюта и домашнего тепла в семьях. И чтобы слово «защита» у магнитогорцев ассоциировалось не только с президентом страны, но и с нашим профсоюзом.

Беседовала Ольга Мартынова