



# МАГНИТОГОРСКИЙ Металл



ГАЗЕТА ВЫХОДИТ С 5 МАЯ 1935 ГОДА / ЦЕНА СВОБОДНАЯ /

ОБЩЕСТВЕННО-ПОЛИТИЧЕСКАЯ ГАЗЕТА

ДЕЙСТВИТЕЛЬНО О ГЛАВНОМ

ЛУЧШЕЕ ИЗДАНИЕ В МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ РОССИИ И СТРАН СНГ-2008, 2009, 2010

[magmetall.ru](http://magmetall.ru)

ТИРАЖ-РЕКОРДАГОДА: 2008, 2009, 2010



**Кто тормозит «маршрутную революцию»** стр. 2

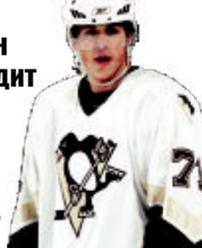
**На Южном Урале создан координационный совет Народного фронта**

стр. 3



**Евгений Малкин успешно проходит курс лечения**

стр. 8



## ПРИКАЗ

### Директора департаментов

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ совета директоров ОАО «ММК» президент управляющей компании ММК Виктор Рашников подписал приказ о совершенствовании организационной структуры ООО «Управляющая компания ММК».**

С целью обеспечения эффективного стратегического управления Группой ОАО «ММК» упразднены должности первого вице-президента по стратегическому развитию и металлургии, вице-президента по персоналу и социальным программам, вице-президента по коммерции, вице-президента по продажам.

Назначены: директором департамента безопасности – Александр Ненашев, директором департамента управления собственностью – Сергей Кривошеков, директором департамента стратегического развития – Дмитрий Усанов, директором юридического департамента – Александр Сутягин.

## ПОДДЕРЖКА

### Не забывают ветеранов

**В САНАТОРИИ «Юбилейный» ОАО «ММК» проходит оздоровительный выезд, организованный для ветеранов – руководителей Магнитогорского металлургического комбината.**

Такого рода мероприятия регулярно организуют на ММК для тех, чьим трудом ковалась слава легендарной Магнитки. В составе группы – бывшие руководители производственных и управленческих звеньев комбината. Программа недельного оздоровительного тура очень насыщенная. Это не только прогулки, экскурсии и оздоровительные процедуры в санатории. Для ветеранов подготовлена разнообразная культурно-развлекательная программа. Так, вчера для них был организован уже традиционный «Кулинарный поединок», проводимый с активным участием молодых металлургов. В тот же день состоялась встреча ветеранов с руководством ОАО «ММК». Кроме того, запланированы водные прогулки по озеру Банное, вечер-общение «Песни для души» с участием артистов ветеранского художественного коллектива, концерты. Не обходят стороной и различные спортивные мероприятия – бильярд, боулинг, посещение бассейна.

Поддержка ветеранов Магнитки – важная часть социальных программ комбината, благодаря которым ветераны производства не чувствуют себя забытыми: получают материальную поддержку, помощь в решении бытовых проблем, медицинское обслуживание, участвуют в спортивных и культурных мероприятиях города и комбината. Решением многих вопросов, связанных с поддержкой бывших работников предприятия, занимается ветеранская организация комбината, действующая на ММК свыше 40 лет.

## ЗНАЙ НАШИХ!

### Награда Совета Федерации

**ОБОЗРЕВАТЬ «ММ» Ирина Коротких стала победителем всероссийского конкурса «СМИ против преступности, терроризма и коррупции», организованного Советом Федерации совместно с Союзом журналистов России.**

Награждение проходило в Совете Федерации в рамках Всероссийской конференции «Информационное партнерство: власть-общество-СМИ».

Организационный комитет конкурса поступило 510 заявок от 370 СМИ и представителей местного самоуправления из 70 субъектов Федерации всех федеральных округов РФ. Журни конкурса рассматривало более двух тысяч публикаций, видеоматериалов и радиопрограмм. Экспертный совет конкурса состоял из представителей Фонда развития информационной политики, Общественного конгресса муниципальных образований, Союза писателей и Союза журналистов России.

Победители и участники конкурса встретились с сенаторами, руководителями аппарата Совета Федерации и МЧС России. Дипломы и ценные подарки журналистам вручал зампредседателя Совета Федерации Юрий Воробьев.



**ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ МОШЕННИЧЕСТВУ**  
Телефон: 24-30-30, e-mail: 24-30-30@mmk.ru  
455000, г. Магнитогорск, ул. Кирова, 93, абонентский ящик 000

# Ценные кадры не остаются за кадром

Каждый прожитый день приближает нас к восьмидесятилетию комбината

**ИЗВЕСТНО, что за отправную точку истории градообразующего предприятия взяты пуск домны и выплавка первой партии магнитогорского чугуна. Но это событие – венец почти трехлетней напряженной работы первооткрывателей.**

Итак сложилось, что большой юбилей в Магнитке отмечают позже малых, на которые так богат нынешний год. Во многие подразделения праздник приходит раньше, кадровая служба – не исключение.

Деятельность любого предприятия в той или иной степени возможна без механизмов, но ее трудно представить без людей. Обратимся к периоду возведения комбината – найдем этому подтверждение. И структура по набору работников еще только формировалась, и будущий промышленный гигант, первенец первой пятилетки, значился в чертежах, а первооткрыватели все прибывали. На первых порах о целенаправленном отборе не могло быть и речи, потому использовали всех, кто оказался под рукой. В 1930-м на стройке трудились девятнадцать тысяч человек, в следующем – свыше шестидесяти. Энтузиазм, помноженный на массовость, обеспечивал небывалые, ранее невиданные темпы. Но трудовой порыв – ничто, если не подкреплен знаниями.

Прежде чем заниматься профессиональной подготовкой трудящихся, многих из них требовалось научить элементарной грамотности. Согласно официальной статистике, в середине 1930 года в городе выявлено две с половиной тысячи человек, не умеющих читать и писать. Ликбез казался бесконечным, ведь и через восемь лет крестик вместо подписи ставили более четырех тысяч магнитогорцев. Десятилетия понадобилось для победы «культурной революции». Между прочим, грамотность на продолжительный период стала важным элементом кадровой политики: квалифицированных работников раньше других обеспечивали жильем.

Совсем другой уровень образования обеспечивали школы рабочей молодежи, куда в первую очередь принимали труженников комбината. Первоначально школ открыли четыре, затем еще семь, а количество учащихся достигало пяти тысяч человек. Тогда же закладывались партнерские отношения с техническим вузом, который открылся в городе за год до пуска комбината. Постепенно дефицит кадров начали восполнять за счет женщин. Не упрекали в ту пору понятие «слабый пол», и на маршах работали все наравне. Одно только препятствие требовалось преодолеть – без открытия детских яслей и садов на пополнение рассчитывать не приходилось.

Но трудности периода становления не идут ни в какое сравнение с военными. Государственное задание – варить и катать броневую сталь – комбинат получил сразу, как только стало известно о нападении врага. Выполнял его, в том числе, и юнцы, которым бы еще в школе учиться. Около десяти тысяч металлургов отправились защищать Родину, и ровно столько же специалистов необходимо было обучить. На две трети персонал состоял из подростков, которые заняли места кадровых рабочих.

Восполнять пробелы в знаниях помогали ремесленные училища, где процесс образования шел без отрыва от производства. Молодых людей обеспечивали одеждой и постельным бельем, срочно строили для них общежития – одним словом, делали все, чтоб ученики быстрее заполняли штат. Крепких и плечистых определяли в сталевары или горновое, в прокатчики – тех, кто пониже и послабее, в слесари – худых и низкорослых.

При директоре Григории Носове работа кадровой службы стала системной. До того считалось, что она заключается в оформлении найма, увольнении или перемещении по служебной лестнице, то есть проставления штампа в паспорте, который заменял трудовую книжку. К



эпохе легендарного директора относится выдавление не менее легендарного руководителя кадровой службы Бориса Буйвида, который возглавлял ее не одно десятилетие. Выходу из Украины и талантливому организатору не мешало даже отсутствие полного среднего образования. Именно тогда в кадровой службе были выделены два сектора – для рабочих и управленцев, а позднее и третий – для сопровождения профессионального роста работников. Руководитель службы обязательно занимал должность заместителя директора по кадрам.

По инициативе Носова для будущих молодых специалистов было построено три интерната – с воспитателями в штате и продуманным укладом жизни. Место расположения выбрали не случайно: рядом Дворец культуры металлургов, индустриальный техникум, а первые этажи зданий интернатов изначально проектировали под объекты соцкультбыта – книжный магазин, швейное ателье, библиотеку, столовые. Впервые в стране они работали круглосуточно, с учетом комбинатской «трехсменки».

Сколько за восемь десятилетий можно вспомнить того, чем можно гордиться и о чем не зазорно рассказать с высоких трибун. Уже трудно навскидку сказать, с каких пор комбинат взял шефство над городскими школами и не думал отказываться от такого элемента кадровой политики. Както на всеобщем совещании директоров предприятий руководитель украинского завода с трибуны жаловался: «Сколько можно тащить на себе детские учреждения?» Директор ММК Андрей Филатов под аплодисменты зала ему ответил: «Дорогой товарищ! Радоваться надо, что нас пустили в школы, где можем влиять на умы и привлекать юношей на предприятия».

Не меньше дается история сотрудничества со средними учебными заведениями: с советских времен в начале учебного года совместно с директорами и начальником областного профтехобразования на комбинате определяли меры поддержки училищ. По приказу директора отдела кадров ежегодно брал обязательство, независимо от числа вакансий, принимать более трех с половиной тысяч выпускников. В результате такой политики молодежи, которой не хватало по всей стране, не спешила покидать город, а в «комбинатских» училищах был конкурс до двух человек на место.

Отбор звездочек, способных «вытянуть» в нитку и не подвести Магнитку, не прекращался во все времена, какими бы сложными они ни были. Для этого многого нужно – лишь осознание того, что ни один ценный специалист не должен остаться «за кадром». Относится это и к студентам, с которыми заранее заключаются договоры, гарантирующие трудоустройство, и к рабочим со стажем. Совсем недавно, в период острой фазы кризиса, Магнитка в который раз всех удивила. Когда повсюду сворачивали производство, на комбинате, по решению Виктора Рашникова, возводили стан «5000».

Использовали вынужденную паузу для будущего рынка, опять же стройка пришла как нельзя кстати для загрузки временно свободного персонала. Не случайным выглядели тогда слова Александра Мастрева, в течение двух десятилетий на разных должностях возглавлявшего кадровую службу: «Свой коллектив стараемся сохранить. До экономического кризиса в Группе компаний ММК за год принимали 14 тысяч человек, то есть больше тысячи в месяц. Процесс оптимизации идет медленно, поэтапно растягивается на несколько месяцев. Отказываемся от услуг сторонних организаций – на их место переводим металлургов. На строительные стана «5000» задействовано 1400 человек, за ними сохранены прежние рабочие места. Да, это другая работа, более тяжелая, но другого выхода из положения нет».

Далеко ушла система подбора и подготовки кадров за минувшие десятилетия. Когда-то обучить родному языку было проблематично, сейчас без знания иностранного – никуда. Да и управляют сейчас надо совсем не киркой да лопатой – такими механизмами, которые отцам и дедам не снились. Времена меняются, но подходы остаются.

Готовить профессиональные кадры для комбината начинаем со школы, – говорит директор по персоналу ОАО «ММК»

Иван Сеничев. – Каждый год по три тысячи школьников посещают во время экскурсий цехи и музей предприятия. Десять лет в рамках программы «Одаренные дети Магнитки», которая разработана по инициативе Виктора Филипповича Рашникова, выплачиваем именнные стипендии и тем самым поощряем лучших учеников. В повседневной работе следуем традиции, которые сложились на комбинате, – естественно, с серьезной поправкой на современные требования.

Верность выбранного курса в кадровой политике получала подтверждение не однажды. Последний раз – во время недавнего визита президента России Дмитрия Медведева в Магнитогорск. На заседании комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики глава государства говорил о необходимости узаконить прохождение практики студентами-инженерами на производстве и в конструкторских бюро, начиная с третьего курса, а на ММК это положение давно реализовано. Две тысячи студентов проходят практику на комбинате практически круглый год, по заранее составленным для групп и факультетов графикам.

Успех любого начинания – в системе, которая отлажена и четко функционирует. В том, что она есть и показывает эффективность, президенту не составило труда убедиться. Главные специалисты Группы компаний «ММК» участвуют в разработке учебных планов и программ, принимают участие в государственных аттестационных комиссиях, рецензируют и руководят научно-исследовательскими работами.

Кадровая политика стала одним из основных разделов отчетного доклада председателя совета директоров ОАО «ММК» Виктора Рашникова на недавнем годовом собрании акционеров. Он особо подчеркнул, что сохранение и подготовка кадров остаются приоритетными направлениями развития комбината

ОЛЕГ ГРИШИН

### «ММ»-досье

История кадровой службы комбината берет начало с приказа № 366 начальника Магнитостроя Якова Гугеля от 27 мая 1931 года, когда была утверждена структура бюро кадров ММК. Оно состояло из трех секций – оперативно-плановой, рабочих кадров и секции учета и распределения кадров. 12 июня 1931 года вышел приказ о создании отдела кадров ММК. В 2000 году образовано управление кадров ОАО «ММК». Кадровую службу в разные годы возглавляли: Василий Киселев (1940–1942), Георгий Коротав (1942–1956), Борис Буйвид (1956–1983), Владимир Каконин (1983–1992, 2000–2003), Владимир Зорин (1995–2000), Игорь Деревсков (с 2003). Общая численность персонала в Группе компаний ММК на 1 января 2011 года – 59331 человек, в т. ч. в ОАО «ММК» – 21475. В 2010 году курсы профессиональной подготовки и повышения квалификации прошли более 36 тысяч сотрудников. Расходы на эти цели в 2010 году составили 143,5 миллиона рублей, план на 2011-й – 191,4 миллиона. Планируемые инвестиции в подготовку рабочих и специалистов для новых высокотехнологичных производств составят 107,2 миллиона рублей. Обучено 850 человек, в том числе 76 – на предприятиях Германии и Австрии.