И залог не помог

Госторгинспекция оценила работу магазинов города по сбору стеклопосуды как неудовлетворительную: ни в одном из тридцати проверенных в феврале предприятий торговли не принимали стеклянные банки. Немногим лучше и с приемом бутылок: если и принимают, то только двух видов или в обмен на товар в аналогичной посуде. К тому же прием стеклотары проходит эпизодически и в ограниченном количестве. Если раньше магазины объясняли нежелание заниматься стеклотарой отсутствием разрешения на установление свободной цены, то теперь, когда на территории области введены свободные залоговые цены на стеклотару всех видов и любой емкости, предприятиям торговли пенять остается только на себя.

Весне навстречу

У каждого времени года, как известно, свои плюсы и минусы. Не исключение и весна с ее паводками. Для предупреждения угрозы затопления жилых массивов, промышленных и строительных площадок, сохранности железнодорожных путей, автомобильных дорог утвержден перечень мер для исключения чрезвычайных ситуаций. Руководство и контроль за их выполнением возложен на созданную в городе паводковую комиссию во главе с вице-мэром Виктором Антимоновым.

Кредиторы — переработчики

Хроническими стали долги магазинов перерабатывающим предприятиям. Неплатежи серьезно тормозят работу местных производителей: ведь кроме улучшения качества и расширения ассортимента продукции надо заниматься реконструкцией. А на нее требуются немалые средства. По последним данным, только хлебокомбинату предприятия торговли задолжали 485 миллионов рублей.

Не сошлись в цене

С 1 апреля все лечебные учреждения должны перейти на взаимоотношения «больной – медработник» через страховой полис. Однако ситуация осложнилась в связи с конфликтом фонда обязательного медицинского страхования Челябинской области и администрацией города из-за размера ежемесячной платы за каждого застрахованного.

Городская администрация предлагает платить пять тысяч рублей, фонд обязательного медицинского страхования - семь. Компромисс пока не найден. Но это не должно беспокоить горожан: инцидент не повлияет на оказание медицинской помощи. Магнитогорцы по-прежнему будут пользоваться услугами лечебных учреждений в полном объеме.

Чтения для почтения

В рамках фестиваля «Салют, Победа!» планируются краеведческие чтения для учащихся «Исток». Они организованы объединением «Экополис, культура, здоровье» городского центра творчества при содействии краеведческого музея и городской администрации.

Для школьников и студентов города запланирована разнообразная программа по истории России и нашего края. Предполагается проведение секций по вопросам экологии, этнографии Урала, литературной жизни нашего города. Большое место отводится материалам Великой Отечественной.

Тех, кого заинтересовала наша информация, ждут по адресу: ул.Дружбы, 29, телефон: 37-05-10 — с рефератами, фотодокументами, слайдами и другими материалами краеведческого характера.

Театральный КВН

В международный День театра - 27 марта - в новом экспериментальном драматическом театре состоится КВН между командами актеров драматического театра, актеров театра «Буратино», сборной студентов педагогического института. КВН проводит уже известный магнитогорцам Владимир Летучев.

Спонсорами программы стали компания «Вавилон», фирма «Кредо», страховая компания «АСКО», афганское общество «Гром», фирма «А.В.Горепков».

Все заработанные от фестиваля средства предназначены в фонд развития культуры города.

По материалам центра общественных связей городской администрации.

КАДРЫ БУДУЩЕГО

Без обновления знаний нет специалиста

Многим магнитогорцам знаком этот адрес: Калинина, 18. Здесь размещалась школа, затем институт повышения квалификации руководящих кадров Минчермета СССР. Нынешние хозяева — работники центра подготовки кадров «Персонал» АО ММК и повышения квалификации.

Как и всякое учебное заведение, центр живет по своим законам: готовит специалистов, в основном, для комбината.

Слово — начальнику отдела повышения квалификации руководителей и специалистов И. САПОЖНИКОВОЙ.

У центра подготовки кадров «Персонал» несколько направлений. Первое: предоставление инженерам второго высшего образования. На комбинате примерно 400 человек изучают менеджмент, экономику, финансы и право. То есть руководители должны непременно иметь дополнительное образование или экономиста, или менеджера. Как технологи эти люди, в основном, состоялись. Но второе высшее должно компенсировать недостатки их подготовки в МГМИ. Наш технический вуз не учил работать с людьми, определять перспективы, планировать развитие личности.

Второе направление: с осени с прошлого года совместно с индустриальным колледжем кадровый центр обучает специальности «Менеджер черной металлургии»: 20 работников комбината успешно занимаются без отрыва от производства.

Третье направление: мы развили широкую сеть курсов повышения квалификации мастеров и технологов производства, энергетиков, механиков, специалистов коксохима, нормировщиков, табельщиков, специалистов Торгового дома, секретарей... Около 600 работников комбината занимаются на курсах пользователей ЭВМ с элементами программирования. Уже год более ста человек у нас обучается по системе «Автоматизированные рабочие места».

Следующее направление, требующее, правда, дальнейшего развития, подготовка руководителя. Не все сегодня в состоянии получить второе высшее образование, поэтому мы должны удовлетворить спрос на современных руководителей за счет системы непрерывного повышения квалификации. По субботам в центре занимаются группы начальников цехов, руководителей структурных подразделений и высшая школа управления: генеральный директор и его заместители. Каждая из программ каждой группы рассчитана на трех-четырехчасовую встречу, и в течение года «набегает» серьезный курс.

Центр подготовки кадров «Персонал» может, в принципе, удовлетворить «голод» в квалифицированных кадрах любой отрасли и комбината, и города. Сейчас есть потребность в предпринимателях, которые могли бы работать самостоятельно, знали и бухгалтерский учет, и анализ хозяйственной деятельности, и вопросы финансового права.

23 мая по всему миру пройдут экзамены открытого Британского университета. В том числе — и в трех группах ММК по курсу «Эффективный менеджер». Хочется обратить внимание на сильнейшую программу обучения этого всемирного учебного заведения. Курс основательно разработан, проверен практикой. Его достоинство в том, что человек может заниматься самостоятельно где и когда ему удобно: в библиотеке, в поездке, дома: учебники очень компактны. И в дополнение к ним — аудио и видеокассеты. Обучение предполагает сдачу трех-четырех серьезных контрольных, которые оцениваются по знаниям, примененным на практике. Любой студент Британского университета должен тяготеть к изменениям в своей производственной деятельности, совершенствоваться, иначе не получится специалиста, умеющего работать в рыночных условиях.

Продолжаем новый набор до 7 апреля по практическому маркетингу, финансам и персональному компьютеру. Справки для всех желающих — в аудитории 28. Осенью планируем большой набор в Британский университет на менеджеров, финансистов и маркетологов.

Несколько слов о стоимости обучения: она невысока, если сравнивать с мировой, полугодовой курс — чуть больше миллиона. Наше мнение: только из-за низкой зарплаты металлурги не идут к нам на учебу...

Осенью прошлого года создана школа менеджеров при генеральном директоре. Начали обучение прошедшие конкурс 24 человека, которых готовят в принципе на руководящие хозяйственные должности как в дочерних предприятиях, так и в структуре головного завода. Возраст учащихся школы -- до 35 лет.

В течение полугода центр «Персонал» детально готовил программу их подготовки. Одним из условий учебы в школе является получение второго высшего образования как базового, потому что школа менеджеров — уже привязка теории к практике. Программа включает большой блок теории и практики управления. Другой блок очень серьезный – психология менеджмента. Третий блок — микроэкономика комбината. В программу заложена стажировка на родственных предприятиях и за рубежом.

Мы держим серьезный контакт с Государственной академией управления. Ребята — слушатели школы при генеральном директоре — встречались с Ю. Красовским, прочитавшим цикл лекций по коммуникациям, работали с В. Антоновым и с В. Смирновой, которые рассказали о структурах управления промпредприятием. Сейчас для них запланированы лекции по психологии коллектива: управление персоналом, мотивация коллектива, конфликты и их предупреждение, создание и организация работы управленческой команды. Эти четыре вопроса ребята должны усвоить на лекциях профессора, заведующего кафедрой Государственной академии управления А. Филиппова.

Нужен вклад в человека. И немалый

Слушатели школы менеджеров при генеральном директоре в этот день с удовольствием принимали лекции доктора психологических наук, профессора, заведующего кафедрой социологии и психологии управления, академика А. ФИЛИППОВА. Послушаем его и мы.

— Альберт Владимирович, представьтесь.

— Работаю в области управления человеческими ресурсами, социального управления и рекламы. На промышленных предприятиях читаю лекции по проблемам управления персоналом, человеческими ресурсами и психологии организационного поведения. Автор десятка книг. Бывал в разных странах. Постоянно езжу в Англию, там работаю в двух университетах...

— Что вы пытаетесь «вложить» в головы слушателей?

— Проблема России, и Магнитогорска в том числе, в следующем: пока не задействуем в полную силу человеческие ресурсы, мы не решим никаких экономических задач. Пример. В России из всех реформ удалась более или менее одна — П. Столыпина. Его ругают, но именно потому, что реформа удалась. Столыпин изменил жизнь страны. Ленин в одном из писем признавался: еще пять лет столыпинских реформ, и революция в России не нужна. Забеспокоился вождь: Россия преображается, еще немножко, и весь смысл, вся цель жизни Ильича полетят вверх тормашками.

Чем же отличаются реформы Столыпина от нынешних? И вообще все состоявшиеся и удавшиеся реформы? Тем, что реформирование всегда начиналось с человека. Точнее, с вклада в человека.

В книге французского экономиста Терри «Экономическое положение России в 1913 году» показан рост вкладов в кану и мировой войны в солдата и в учащегося. И относительный вес вкладов в учащегося был больше, чем в солдата. И у новых индустриальных стран все начиналось с вложения в человека. В разных масштабах, но было всегда.

Мы же в сегодняшней России начали с того, что до предела урезали все программы вложения в человека. И раньше-то это делали по остаточному принципу, а теперь... А ведь как хорошо начал Президент с Указа №1 об образовании!..

Когда идет перестройка экономики, за ней, естественно, не успевает перестройка мышления, образа действия, новых ориентаций. Здесь реформатор должен быть прозорливым и следить, чтобы перестройка человека опережала экономические процессы. Риторический вопрос: добились мы этого?

Российские предприятия страдают прежде всего от того, что до основания разрушили сложившуюся систему работы с людьми и различного рода социальные программы. В результате, человек оказался за гранью реформ.

Не знаю, что сейчас является главной целью, и что вообще сейчас экономическая реформа? Сколько политических деятелей, столько и представлений об идущих реформах: никто ничего системно и серьезно в нашей стране не делает. Потому тем более важно сохранить сейчас человеческий материал, активизировать человека, задействовать весь его ресурс. На мой взгляд, это главное для любого предприятия.

Можно ли решать серьезные производственные задачи без наращивания квалификации персонала? Нельзя. Давайте посмотрим на расходы, связанные с повышением квалификации. 10 лет назад и сегодня. Сравнение не в нашу пользу. Можно купить умные машины за рубежом и установить их... Нельзя привезти умелых людей, потому что они везде, тем более в цивилизованной стране, в огромной цене. И сейчас, уменьшая вклад в человека, мы работаем на собственную отсталость и продаем сырье за рубеж.

Посмотрите, как в Арабских Эмиратах решается этот вопрос! Оцените тамошнюю структуру вложения в человека, хотя они, как и мы, торгуют сырьем. Но у кого язык повернется назвать Эмираты отсталыми? Подлетаешь к Дубаю: господи, реализованная сказка тысячи и одной ночи! У них не хватает людей, они предоставляют работу всему Аравийскому полуострову.

А мы? Одним из больших достижений Советской власти был, создание системы подготовки людей. Слышали, как на днях отозвался чин из ФБР о нашей мафии, когда его упрекнули в том, что он не может помочь русским бороться, да и сам не борется с ней? Фэбээровец ответил буквально следующее: «Помилуйте, как же бороться с русской мафией! Это же вам не итальянцы, и не латинос. Это же самые высокообразованные люди, знающие иностранные языки. Они к любому обществу приспособятся. Они везде чувствуют себя хозяевами. Русская мафия непобедима потому, что она образованна и хорошо подготовлена»... А мы сейчас от такой подготовки людей решили отказаться.

— Альберт Владимирович, какого вы мнения о подготовке слушателей школы менеджеров?

— Сидят передо мной молодые люди: умненькие, хорошо подготовленные. Все или практически все закончили горно-металлургический институт, где им читали из экономики — экономику труда, политэкономию... Экономику отрасли может некоторые уже прослушали.

Экономика труда. Как там характеризовался человек? Как рабочая сила, которую надо соединить с машиной. В результате получится производитель. На самом деле все сложнее. Раньше только директор предприятия был субъектом экономической деятельности. А сейчас каждый человек превратился из объекта в субъект, и к нему нужен другой подход. Моя задача и состоит в том, чтобы показать, что это происходит именно так.

Передо мной сидят будущие президенты, вице-президенты, директора компаний. Придя на высокие посты, они должны это понимать, действовать как толковые американские специалисты, которые человеческому ресурсу уделяют наибольшее внимание.

Возьмите любую американскую фирму. Кто первый вице-президент в ней? У нас, конечно, тот, кто управляет железками, а в США — директор по персоналу. Почему? Из железки кроме скрежета ничего не получишь. А из человека получишь то, что ни из чего другого не добудешь. Материальные, финансовые, сырьевые ресурсы истощаются, а человеческие, при правильном управлении, наращивают свою мощность. Я раскрываю перед слушателями школы менеджеров механизмы прироста этого вида ресурса, чтобы, когда они станут во главе крупных, действительно рыночных, акционерных подразделений, они могли хорошо управлять человеческими ресурсами.

Беседовал Г. ПОГОРЕЛЬЦЕВ.