

Корпоративная культура

Необходимо сразу сделать оговорку: молодой работник в данном случае категория не столько возрастная, сколько характеризующая производственный опыт. Поэтому участниками конкурса «Шаг вперёд», проходившего на заводе уже в третий раз, стали те работники структурных подразделений, которые проработали на предприятии не более одного года и находятся на адаптации или уже прошли адаптацию под руководством наставников – инструкторов производственного обучения.

Как рассказал начальник отдела кадров ОАО «ММК-МЕТИЗ» Дмитрий Попов, ежегодно на метизно-калибровочный завод принимают около 300 человек. Далее с ними начинают системно работать по адаптации, закрепив за наставниками, задача которых – научить начинающих работников основам безопасного труда, обучить азам профессии и, конечно, привить ключевые корпоративные ценности. И в последнее время, отмечает Дмитрий Александрович, наметилась тенденция прихода на производство не только молодых ребят и девчат, но и людей более старшего возраста, с определённым жизненным опытом, причём не только из Магнитогорска.

Всего на конкурс заявились пять команд по пять человек – четыре молодых работника и наставник. И хотя правила конкурса допускали участие в рамках одной команды представителей разных структурных подразделений завода, все-таки удобнее с точки зрения общения и подготовки оказалось собраться работникам одного производства. Таким образом, на старт вышли команды инструментального цеха, производства крепежа, центра контроля качества продукции, сталепроволочного производства и производства высокоуглеродистой проволоки и канатов.

Конкурс проходил в два этапа. Первый из них – благотворительный, получивший название «Траектория добра» и проходивший в октябре-ноябре. Командам было необходимо реализовать для завода некое «доброе дело» и подготовить отчёт о проделанной работе в формате видеоролика, где была бы представлена информация о команде, суть проявленной инициативы и её значение для завода. При этом направление благого начинания организаторы никак не ограничивали – благоустройство, экология, социальная жизнь, условия труда, творчество, развитие и так далее.

Так, например, команда производства крепежа в качестве доброго дела отремонтировала и привела в порядок спортивный зал. Как рассказала Альбина Косолапова, инструктор производственного обучения, ребята из команды производства крепежа – с разных производственных участков. Кто-то был раньше знаком, кто-то познакомился только в рамках проекта, слотившись общим делом. Но все проявили инициативу и вовлечённость, помогая реализовать проект даже в выходные дни. Отметила Альбина и руководство, которое шло навстречу, освобождало работников и оказывало им всяческое содействие.

В качестве наставника Альбина Косолапова работает недавно, с апреля, поэтому, по её словам, не только учит, но и учится сама. Наблюдая за изменениями ребят с момента их прихода на завод, инструктор отметила их взросление.



Дмитрий Рухмалёв

Важный шаг вперёд

На Магнитогорском метизно-калибровочном заводе «ММК-МЕТИЗ» прошёл конкурс для молодых работников предприятия



Ребята, а коллектив в производстве преимущественно мужской, стали более решительными, смелыми, дополнили свой багаж знаний, с которым им предстоит идти в профессию и по жизни.

Конкурс помог приобщиться к ценностям предприятия и корпоративной политике, а также узнать о жизнедеятельности завода во всех её проявлениях

Но не только этим важен конкурс. По мнению начальника управления по производству ОАО «ММК-МЕТИЗ» Дмитрия Кузина, ценность мероприятия отражена уже в его названии. «Молодые люди, стаж которых менее одного года, делают первый шаг, шаг вперёд на объединение, на пробную работу в команде. Я уверен, что этот подход они потом смогут реализовать на площадке. А мы, как руководители, как работодатели, будем выявлять среди них звёздочки, лидерские качества этих молодых работников и уже пытаться их развивать и строить на перспективу карьерную лестницу для них, давая решать какие-то более сложные задачи», – отметил Дмитрий Анатольевич. Самому ему среди добрых дел конкурсантов приглянулась зелёная аллея, появившаяся на территории завода, поскольку даёт долгий эффект. И когда-нибудь, уверен начальник управления по производству, нынешние молодые работники сами станут наставниками и будут рассказывать новому поколению метизников о высаженных ими деревьях.

Второй этап конкурса проходил в корпоративном центре подготовки кадров «Персонал». Результаты заданий этапа приплюсовывались к баллам, полученным по итогам просмотра видеороликов. Здесь конкурсантов ждали викторина на знание различных направлений деятельности предприятия, а также всевозможные деловые игры и

кейсы, преимущественно направленные на тимбилдинг, поскольку именно построение команды рассматривалось организаторами в качестве одной из главных целей. Команды рисовали плакаты, на которых графическими средствами должны были отобразить одну (или все сразу) из трёх ключевых корпоративных ценностей – безопасность, партнёрство, развитие, – а затем объяснить суть своего художественного воплощения. Участники пытались синхронно повторить движения танца с экрана, а также выполняли квест «Крутой вираж», стараясь всей командой провести шарик вокруг отверстия в куске брезента, не допустить его падения.

Ещё одно задание, потребовавшее от участников немалой сноровки, – строительство акведука, по которому мячик для пинг-понга должен беспрепятственно скатиться по наибольшему числу желобов. При этом в качестве строительного материала – только бумага и скотч. Причудливая конструкция инструментального цеха оказалась не слишком эффективной – шарик не смог преодолеть дистанцию. Акведук производства крепежа стал самым сложным по числу звеньев, зато сооружение центра контроля качества продукции стало самым красивым и более всего напоминало своими очертаниями античные акведуки.

По итогам всех конкурсных заданий третье место досталось команде крепежа, второе место завоевала команда производства высокоуглеродистой проволоки и канатов, а победу в конкурсе одержала команда сталепроволочного производства. Все участники получили дипломы и благодарственные письма, сувенирную продукцию завода и книги о метизном производстве. Призёрам также вручили подарочные сертификаты от клуба виртуальной реальности, где они получили возможность продолжить командное сплачивание. А самое главное – участники смогли преодолеть себя и сделать пусть небольшой, но шаг вперёд, который наверняка станет для них не последним на пути профессионального развития.

Олег Акулов



Больше фото на сайте magmetall.ru (16+)