

Юбилей

Всесоюзная ударная комсомольская стройка – коксовая батарея № 8-бис, 1981 г.



Цех изложниц, 1971 г.



Строители стана «2500» горячей прокатки, конец 1950-х гг.



Митинг строителей на пуске стана «2500» горячей прокатки, декабрь 1960 г.

Продолжение.
Начало в № 133

Но кадровики считают, что работа с кадрами началась не с приказа начальника Магнитостроя Якова Гугеля, а с первого рабочего, прибывшего к Магнитной горе.

В 1950–1960 годах ММК переживает масштабную техническую реконструкцию и становится ведущим предприятием в стране по степени механизации и автоматизации. И вновь большое внимание руководству предприятия уделяет подготовке рабочих и инженерно-технических кадров. Тысячи работников ММК прошли через учебно-курсовую комбинат, повышая техническую грамотность. Со временем они превзошли показатели лучших металлургических заводов Америки. ММК продолжал наращивать производственные мощности – самый мощный в мире слябинг, домны-гиганты, уникальный цех белой жести и цех изложниц, станы «2500» горячей и холодной прокатки. ММК поставил металл на восемь тысяч предприятий СССР и в 54 страны мира. В 1970 году сталевары Магнитки выдали 200-миллионную тону стали. Если на первые сто миллионов потребовалось 28 лет, то на вторую сотню – всего девять. Комбинат давал стране не только чугун, сталь, прокат, но и высококлассных специалистов, а также блестящие инженерные идеи. И за всеми этими достижениями стояла

Кадры решают всё



В будущем году кадровая служба Магнитогорского металлургического комбината будет отмечать 90-летие

масштабная и грамотная кадровая политика.

Владимир Михайлович Зорин руководил отделом кадров ММК с 1995 по 2002 год, а до этого много лет проработал в должности заместителя начальника. Но работа в кадрах началась для него значительно раньше – в 1980-х годах, когда из ЛПЦ № 3 он был переведён на должность начальника БОТиЗ строящегося листопрокатного цеха № 8. Вместе с начальником цеха Иваном Никитовичем Шичкиным занимался формированием коллектива.

– Была подготовлена программа, по которой набирали персонал. Костяк создавали, опирались на действующие цехи, – рассказывает Владимир Михайлович. – Начальники цехов этому не сильно радовались, поэтому забирать работника из цеха было непросто. Формировали участки, подбирали руководящие кадры, проводили обучение. Работа была интересная и, честно говоря, сложная. От грамотного подбора и расстановки кадров во многом зависел цеховой климат.

На комбинат Владимир Зорин пришёл после окончания МГМИ в начале семидесятых – вальцовщиком в третий листопрокатный. Этот

цех в своё время стал надёжной стартовой площадкой для большого числа крупных руководителей ММК, среди которых два директора комбината – Дмитрий Прохорович Галкин и Леонид Владимирович Радюкевич. Да и коллективы многих прокатных цехов, построенных на комбинате за последние полвека, комплектовались за счёт высококлассных рабочих и специалистов, выпестованных именно в третьем листопрокатном. Так что цех, что называется, с биографией.

– Большую школу дал мне старший мастер Евгений Васильевич Шубин, который всю жизнь «прожил» в прокатном отделении на пятиклетевом стане и знал его до винтика, – вспоминает Владимир Михайлович. – Через год назначил меня исполняющим обязанности старшего вальцовщика. В одну из смен произвели бракованную участку, подбора и сказал: «Никогда не думал, что ты пойдёшь на поводу у всяких шарлатанов. Был уверен, что ты созреешь до самостоятельных решений». Тот случай и его слова стали хорошей наукой.

В 1984 году Владимир Зорин получил предложение перейти в отдел кадров ММК, заместителем

начальника. Отбросив сомнения, он окунулся в новую для себя сферу деятельности.

– В бытность заместителем занимался текущей оперативной работой, – рассказывает Владимир Михайлович. – На мне были подготовка персонала по всем рабочим профессиям, подбор и расстановка руководителей. Задачи ответственные, ведь когда рекомендуешь человека на должность, то даёшь ему путёвку в жизнь. При назначении старались опираться в первую очередь на образование, опыт, квалификацию кандидата, хотя и вопросы быта имели значение. Если у него дома или с вредными привычками не всё было в порядке, то в скором времени эти сторонние факторы вылезали и сказывались на производственной деятельности. Тяжело в моральном плане давались увольнения работников.

В кадровую службу Зорин попал по комбинатским меркам совсем «пацаном» – чуть за тридцать, а работать пришлось с людьми, годившимися в отцы, большинству начальников цехов и заместителей директора было уже за пятьдесят. Опытные специалисты, прошедшие суровую комбинатскую школу, обычно начинали с низов. Добиться

признания у таких производственных «зубров» было непросто.

– Часто вспоминаю те годы, – признаётся Владимир Зорин. – Залетаю однажды в отдел кадров здоровенный мужик и кричит: «Где начальник?». Секретарь указывает на меня. Мужик ошарашен: «Понасажали пацанов, поговорить не с кем!» И для руководителей комбината я был мальчишкой. Эти люди пользовались огромным авторитетом, их слово имело вес, они могли в одну минуту «растоптать», но вместо этого поддерживали и помогали. Многому у них учился. Например, случай с Анатолием Николаевичем Цыкуновым. Поехали на совещание в ЖДТ. Я твёрдо высказывался по озвученной проблеме: «я думаю», «я считаю». На обратном пути он сделал небольшое замечание: «Ты же представляешь не себя, а кадровую службу, значит, теперь не «я», а «мы». Так потихонечку, без наката и давления – учили.

Деятельность цехов во многом зависела от того, как был сформирован кадровый состав, считает Зорин

Если цех работал плохо, начальник, как правило, жаловался на отсутствие запчастей и кадровую проблему: нехватку персонала или низкую его квалификацию. Но зачастую многие руководители прикрывали этим свои неграмотные действия. На самом деле и кадры были, и расстановка соответствовала квалификации.