

Смена

Кадры для металлургии будущего



Как привлечь молодёжь к работе в металлургической промышленности? Как повышать квалификацию сотрудников, успевая за вызовами времени и стремительным развитием технологий? Как сделать корпоративную систему подготовки и оценки персонала более эффективной? Каким мышлением должны обладать современные инженеры? Какие требования должен предъявлять работодатель к системе образования? И, наконец, главный вопрос – как обеспечить предприятия кадрами нового поколения? Об этом говорили участники второго форума «Pro Формат», проходившего в 2020 году в дистанционном режиме.

Организатором форума выступило ПАО «ММК» совместно с общероссийским отраслевым объединением работодателей «Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России» и советом по профессиональным квалификациям в горно-металлургическом комплексе. В работе «Pro Формат-2020» приняли участие руководители служб по персоналу и кадрам крупнейших компаний отрасли, представители федеральных и региональных органов исполнительной власти. Первым собравшихся с открытием форума поздравил генеральный директор ПАО «ММК» Павел Шилаев.

– Второй раз собираемся на форуме «Pro Формат» для обсуждения вопросов, посвящённых развитию персонала на предприятиях горно-металлургической отрасли, – приветствовал участников Павел Владимирович. – Мы рассматриваем проекты в сфере развития персонала как долгосрочные инвестиции, создающие основу для устойчивого развития компании, формирующие интерес к новым продуктам и технологиям. Сохранение и развитие человеческого капитала обеспечивается непрерывным развитием сотрудников.

Павел Шилаев отметил, что для Группы компаний ПАО «ММК» основным источником кадрового обеспечения являются политехнический колледж и МГТУ имени Г. И. Носова. С целью профессиональной подготовки и повышения квалификации работников ММК активно сотрудничает с корпоративным центром подготовки кадров «Персонал» и ведущими российскими и зарубежными образовательными центрами. Тренировочный полигон «Школа безопасности» позволяет совершенствовать практические навыки сотрудников Группы компаний ПАО «ММК» в области охраны труда и промышленной безопасности. В работе используются имитационные комплекты и VR-тренажёры для создания условий, максимально приближенных к реальным. Повысить профессиональный уровень персонала, привлечь молодёжь к работе на градообразующем предприятии позволит и проект «Притяжение», строящийся с целью создания и развития в Магнитогорске среды нового качества. В парке «Притяжение» будут созданы площадки для разнонаправленного развития посетителей всех возрастов. Музейно-образовательно-деловой



Форум «Pro Формат-2020» собрал на онлайн-площадке HR-лидеров отечественной металлургической и горнодобывающей отраслей

кластер включает в себя современный музей мировой металлургии, центр космической металлургии и робототехники и образовательную площадку – инкубатор для профессионалов, где не только сконцентрируются знания о металлургической промышленности от древних ремёсел до технологий будущего, но и будут представлены возможности самым современным способом изучить новые и востребованные профессии.

Приняв участие в работе форума ректор МГТУ Михаил Чукин подчеркнул, что у каждого предприятия существуют свои траектории и методы развития сотрудников. Поделить с опытом, предложить способы организации эффективной системы подготовки профессионалов в рамках государственной системы образования – важная задача форума. Металлургические профессии необходимо «продвигать» начиная с детского сада. Эта отрасль – основная составляющая развития региона, а значит, уважение к профессии металлурга неразрывно связано с любовью к малой Родине.

– Посыл у всех один, чтобы начиная с детского сада, с младшего школьного возраста дети знали о том, как хорошо работать в этой отрасли, что металлургия уже изменилась, многие процессы автоматизированы, – уточнил ректор МГТУ.

Участникам форума Михаил Чукин представил презентацию «Smart пакеты в металлургии настоящего и будущего» на примере кейса МГТУ имени Г. И. Носова. В ней наглядно было показано, как изменилась металлургия за 20 лет. В 2019–2020 годах средний объём инвестиций металлургических компаний на проведение исследований составил 8,6 процента. Отрасль теперь неразрывно связана с использованием технологий Big Data и BIM-моделирования. Меняется стратегия развития и вокруг металлургического комплекса, появляются новые компании, стартапы, занимающиеся цифровизацией, роботизацией – основными направлениями индустрии 4.0. Меняются потребности в кадро-



Михаил Чукин

вом составе. В металлургии нужны будут специалисты по BIM-моделированию.

Digital-менеджеры. Меняются и компетенции – кроме IT-сотрудники должны владеть и языковыми навыками, и коммуникативными, так называемыми soft skills.

Пока, увы, по информации портала «Моё образование», специальность «Прикладная геология, горное дело» занимает 171 место, а «Металлургия» находится на 193 позиции рейтинга. Для поступающих в вузы по этим направлениям средний проходной балл ЕГЭ – 53.58, по-старому это твёрдая тройка. Кроме того, количество участников ЕГЭ, сдающих физику, постоянно уменьшается. Как в таких условиях получить эффективных, профессиональных сотрудников? ПАО «ММК» и другие предприятия отрасли стараются исправить ситуацию. Так, в МГТУ совместно с ПАО «ММК» в 2018 году была создана компания ООО «РНД МГТУ», разрабатывающая инновационные решения для промышленных предприятий. Детисем РНД-центра стали компания Exorise, производящая экзоскелеты, и завод United Steel Industries в ОАЭ.

Одним из важных элементов подготовки кадров, по мнению Михаила Чукина, должны стать ранняя профориентация и практика ориентированность, когда ребёнок может не только получить информацию, но и реализовать её, развивая профессиональные компетенции. Для этого на базе МГТУ была открыта проектная школа, в рамках которой старшеклассники решают реальные задачи, предложенные бизнес-партнёрами. Сюда же можно отнести и «Кванториум», и лаборатории WorldSkills, и индустриальный парк на базе ПАО «ММК», помогающий реализовывать инновационные стартапы молодым профессионалам. Гибкие навыки коммуникации soft skills

в МГТУ развивают волонтерство, студенческие отряды, лидерские конкурсы, творческая активность. И в эту схему, уверен ректор, могут легко встроиться любое предприятие или университет.

После приветственных слов в соответствии с программой прошли стратегические сессии, где участники вместе с экспертами обсуждали предложенные актуальные вопросы, находили эффективные, нестандартные решения, формируя общую концепцию, которая в дальнейшем должна будет найти практическое применение в работе предприятий металлургической и горнодобывающей отраслей, позволив к 2030 году реализовать предложенные решения по подготовке и развитию персонала. «Популяризация металлургических профессий. Сегодня школьник – завтра металлург», «Требования работодателей к государственной системе образования», «Соприятие корпоративных систем подготовки кадров с национальной системой квалификаций», «Комплексная система подготовки персонала», «Индивидуальные траектории обучения и подготовки работников», «Отраслевая системная автоматизация процессов подготовки и оценки персонала» – такие темы обсуждались на сессиях форума «Pro Формат-2020».

– Привлечение молодёжи, требования работодателя к государственной системе образования, траектория развития сотрудников, профориентация со школы, колледжа – решения, которые мы найдём, сможем предложить на разных уровнях, – подчеркнул ведущий форума, директор АНО ДПО «КЦПК «Персонал» Андрей Козловский. – Чтобы этот вопрос обсуждался и можно было его эффективно применять на своих предприятиях, показывать руководителям траектории развития. Стратегическая сессия как раз интересна тем, что мы не в зашоренном формате своей профессии смотрим на ситуацию, а гораздо шире, предлагаем интересные решения. Нет никаких правильных ответов, заранее прописанных инструкций – мы сами формируем своё будущее.

Председатель совета по про-

фессиональным квалификациям горно-металлургического комплекса Алексей Окуньков в обращении к участникам форума отметил, что Магнитка выступила инициатором обсуждения чрезвычайно важного вопроса, с которым связано дальнейшее развитие и отрасли, и страны:

– Пока не будем знать, кого должны готовить для работы в новом формате, ничего хорошего не получится. Важно убедить человека в необходимости постоянного обучения, компании же должны инициировать новые подходы в обучении. Пока научные учреждения оказались не совсем готовы к выпуску квалифицированных сотрудников, поэтому начали появляться корпоративные университеты подготовки кадров.

Экспертами сессий форума выступили заслуженные специалисты в области металлургии: директор технического университета УГМК Евгений Караман, начальник управления по комплектации персонала дирекции по персоналу ПАО «НЛМК» Людмила Шабалина, директор высшей инженерной школы УрФУ профессор Олег Ребрин, секретарь совета по профессиональным квалификациям в горно-металлургическом комплексе Сергей Каменский, директор центра развития инженерного образования УрФУ Ирина Шорина, директор по стратегии и развитию бизнеса департамента высокотехнологичных решений АО «Хоневелл» Виктор Дозорцев и генеральный директор компании Global Competence Navigator Кирилл Храмов.

По итогам работы сессий сформулированные тезисы были представлены всем участникам, чтобы в дальнейшем они смогли передать их руководству своих компаний. Собранный материал стал основой резолюции, сформулировавшей отраслевую позицию для вышестоящих органов государственной власти. Второй день форума был посвящён стратегической игре «Корпоративный университет-2030. Заглянуть за горизонт планирования». Участники игры соревновались в умении предвидеть развитие событий с учётом заданных вводных условий и пробовали построить идеальный корпоративный университет будущего.

Мария Митлина