



Работники ММК на соревнованиях по плаванию



Дед Мороз и Снегурочка на промплощадке



Дважды Герой Социалистического Труда СССР (1976 и 1985 гг.) Василий Дмитриевич Наумкин с молодёжью, 1980-е гг.



Владимир Зорин, Валерий Колокольцев



Строительство мартенов, 1964 г.



Колонна управления ММК на демонстрации, 1980-е гг.

– Привозили запчасти, обучали кадры и смотрели два-три месяца, как работает цех, – рассказывает Зорин. – Если ситуация не менялась, подтягивали резерв, меняли руководителя. Как правило, эта работа занимала полгода. За это время и квалификация поднималась, и люди срабатывались.

Система подготовки кадров на ММК была многоступенчатой и включала взаимодействие с училищами и техническим ВУЗом, обеспечивавшими регулярный приток квалифицированных кадров на производство. Попав на ММК, молодые люди проходили период адаптации, а затем уже в цехе с ними начинали работать в плане дальнейшего развития. Самые перспективные попадали в кадровый резерв: среднее звено, руководящий состав.

– Коллектив комбината неоднородный, – считает Владимир Зорин. – Если смотреть горно-обогатительное, доменное, сталеплавильное производство, прокатный передел, ремонтные службы – везде свои особенности, и подходить к ним с одной меркой нельзя, в том числе и в кадровых вопросах. «Подрастающих» руководителей специально собирали, проводили семинары и другие мероприятия, чтобы они общались ещё в период становления, «росли» вместе. Таким образом, создавали общекомбинатские традиции.

Работать на комбинате всегда было престижно, отмечает Владимир Михайлович. Другое дело, что люди стремились попасть туда,

где условия труда полегче. Зачем идти в ЦРМП-1, где тяжёлый физический труд, если можно пойти в огнеупорное производство. Те же прокатчики стремились попасть в третий и пятый листопрокатные цехи, где тепло и чисто, а не в девятый прокатный, сортопрокатный или проволоочно-штрипсовый цехи. Эти моменты накладывали свой отпечаток на общую производственную картину и добавляли забот кадровой службе. Старались всех поступивших на ММК обучить в учебно-курсовом комбинате дополнительной профессии стропальщика, так как работа с грузоподъёмными механизмами была востребована во многих цехах. Затем молодого рабочего прикрепляли к шефу-наставнику и включали в группу по профессии для дальнейшего обучения. В каждом видели перспективу.

– Главное, что удалось в этот период, – создать кадровую службу, соответствующую времени и задачам, – рассказывает Владимир Михайлович. – Считаю, что специалисту не прошедшему школу комбината, не знавшему его жизни изнутри, не бывавшему в цехах, не знакомому с их проблемами и не видевшему перспективы развития предприятия на несколько лет вперёд, в кадровой службе работать нельзя. Потому что задачи кадровой службы гораздо больше, чем приём, увольнение и перемещение работника по служебной лестнице. Хороший кадровик не должен быть только кабинетным работником. Когда есть проблема с комплектованием, особенно руко-

водящего состава, кадровику нужно «жить» в цехе.

Не менее важно для кадровика выстроить с коллективом доверительные отношения, считает Владимир Зорин

Только при наличии обратной связи можно выявить все узкие места, внутренние проблемы и грамотно их решить. Появление кадровика в цехе обычно встречают настороженно: это своего рода сигнал – грянут перемены. И люди, как правило, «закрываются». И для того, чтобы решать поставленные задачи, работник кадровой службы должен пользоваться авторитетом и доверием.

– При Иване Харитоновиче Ромазане смогли навести порядок в цехах, укрепили ремонтно-механическую службу, наладили системную работу с вузами, училищами, создали и реализовали план комплектования в связи со строительством кислородно-конвертерного цеха, ЛПЦ № 10, – размышляет Владимир Зорин. – Сумели организовать процесс формирования коллективов, подбор и расстановку руководящих кадров. В 1995 году, когда поменялась управленческая структура ММК, тот резерв, который был создан ранее, стал основой, костяком нового руководящего состава предприятия.

Как руководитель кадровой службы он присутствовал на всех производственных совещаниях, был в курсе ремонтов, реконструкций,

строительства новых объектов на ММК. Потому что всё это требовало наличия квалифицированных кадров.

– Не только этим занимались, но и сельским хозяйством, – вспоминает Зорин. – Обучали рабочих ММК вторым профессиям – механизаторов, трактористов и комбайнёров. Весной и летом «вырывали» их из цехов, направляли на посевную и уборочную кампании. Нехватку кадров решали и за счёт двух лечебно-трудовых профилакториев. Там было около двух тысяч человек, которых мы каждый день распределяли по объектам. Во время аварийных ситуаций на отдел кадров ложилась задача – экстренно собрать из различных цехов людей и сформировать бригады.

Кроме того, кадровикам приходилось держать на контроле «узкие места», которые были во многих цехах, и заранее обучать людей вторым и смежным профессиям на случай замены, перемещения или болезни. Они знали, кто по какой профессии работает и какой стаж имеет, особенно это касалось «дефицитных» профессий и специальностей.

– Знали, в каком цехе можно в случае чего забрать шлифовщика или сварщика, – рассказывает Зорин. – Шлифовщик – та профессия, из которой люди старались бежать. Пенсионный возраст у них тогда был 60 лет, у слесарей – 55, а трудились практически вместе. Поэтому, поработав шлифовщиком, – токарная работа, всегда на ногах – люди старались уйти в ремонтную службу. И эти нюансы мы тоже знали и учитывали. Можно сказать, что отдел кадров

был своего рода производственной диспетчерской, только по работе с людьми.

Учёт всех сведений работники кадровой службы вели вручную – компьютеры и различные программы появились позже. Этой работой занимались 45 человек, на плечах которых, помимо цехов и подразделений ММК, были два ЛТП, сельское хозяйство, воспитательная работа.

– Награждение работников тоже было на отделе кадров, – отмечает Владимир Михайлович. – Сверху сбрасывали список: сколько должно быть Героев Труда, орденов Ленина, сколько из них молодых, сколько – комсомольцев, коммунистов и так далее. Всё это нужно было распределить по цехам и переделам. Словом, работы хватало.

Кадровик – это юрист, психолог и воспитатель в одном лице, считает Зорин. А, кроме того, человек, работающий с персоналом, это в некотором смысле вершитель профессиональных судеб.

– Наверное, след кадровиков в истории цехов и предприятия всё-таки остаётся, – размышляет Владимир Михайлович. – И я рад, что чувствую к себе положительное отношение даже спустя годы. Для меня работа в кадрах стала хорошей школой, позволившей в дальнейшем успешно трудиться в других сферах деятельности. А, кроме того, она подарила мне замечательных людей, дружбой с которыми очень дорожу.