

Юбилей

Первого июня 1931 года вышел приказ об утверждении структуры управления по труду ММК – предка нынешнего управления персонала, тем самым на долгие годы определив важность «трудового фактора» в развитии Магнитки.

Идея создания управления по труду, которое призвано было обеспечить непрерывное совершенствование трудовых процессов, родилась в 30-е годы. Тогда легендарная Магнитка стала лабораторией, где в коллективе из тридцати тысяч человек обкатывали передовые трудовые процессы, успех которых обеспечивало мощное идеологическое сопровождение: каждый специалист знал, что ММК – это крупнейшая стройка социализма. Здесь закладывались новое отношение к труду, образ советского рабочего класса.

Из-за отсутствия опыта работы с кадрами система управления персоналом первоначально складывалась в Магнитке не просто. Росло число канцелярских работников, поскольку каждое подразделение старалось поскорее обзавестись собственным штатом бухгалтеров, финансистов, снабженцев и так далее. Этот безудержный рост ограничил и упорядочил своим приказом народный комиссар тяжёлой промышленности Серго Орджоникидзе. В приказе говорилось о необходимости создания «чёткой организационной структуры управления комбинатом, которая предусматривала бы совершенно отчётливое разграничение прав и обязанностей административно-технического персонала, начиная от заместителей начальника комбината и заканчивая низовыми звеньями». Так рождалась современная система управления персоналом.

Следующий виток в развитии организации труда приходится на военные годы, когда перед металлургами встала задача увеличить выпуск металла, обеспечивая боеспособность армии на фронтах

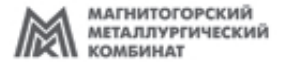
Работа «трудоустройщиков» в эти годы была особенно напряжённой: в короткие сроки были возведены новые цехи, введены новые профессии, военный режим работы, карточная система распределения еды и одежды.

В 70-е годы деятельность управления труда, которое теперь называлось отделом научной организации труда и заработной платы ММК, вошла в спокойное русло. Работники бюро технического нормирования проводили рейды по цехам комбината в поисках и устранении причин потери рабочего времени. Совместно с начальниками цехов «трудоустройщики» вносили в положение об оплате труда вопросы, повышающие производительность труда и улучшающие качество продукции.

Все эти годы управление персонала развивалось плечом к плечу с коллегами из управления кадров. Борис Иванович Буйвид, долгие годы возглавлявший кадровую службу комбината, так объяснял разное понимание задач, направленных на общее дело: «Кадровики – это специалисты отдела кадров. Их задача – обеспечить профессиональными кадрами цехи комбината в соответствии со штатным расписанием. Трудоустройщики – это отдел организации труда и заработной платы. Их задача – обеспечить наличие специалистов на рабочем месте в каждую минуту рабочего времени, не перебирая фонда заработной платы».

Несомненно, важнейшим этапом развития системы управления персоналом в Магнитке стали тяжёлые девяностые годы, когда началась структурная перестройка предприятия. Отдел научной организа-

«Персональная» ответственность за сотрудников



Пост управления станом «5000»

© Павел Маркелов

Управлению персонала Магнитогорского металлургического комбината исполнилось 90 лет



Прибытие строителей на Магнитострой, начало 1930-х годов



Доменный цех. Горновое. 1964 год

ции труда и заработной платы был реформирован в два центра – центр экономики труда и социальной защиты и центр «Нортруд». Роль этих подразделений осталась прежней – обеспечение удовлетворения жизненных потребностей и защита социальных интересов работников за счёт роста заработной платы. В условиях становления рыночной экономики и галопирующей инфляции всё это оказалось непростым делом.

Выход был найден: впервые на ММК была разработана методика расчёта стоимости «потребительской корзины» как ориентира построения политики формирования уровня доходов

Методику разрабатывали специалисты центра «Нортруд». С тех пор ежемесячно в ПАО «ММК» ведётся расчёт стоимости потребительской корзины на одного работника комбината, что позволяет получать объективные данные об изменении уровня жизни и, исходя из финансовых возможностей предприятия,

принимать решения по вопросам социальной защиты металлургов.

В девяностые началась и реформа тарифной системы комбината. Вместо изжившей себя советской тарифной системы была разработана новая, утверждённая приказом № 294 от 30 апреля 1993 года. Дифференциация тарифной части оплаты труда по единой 18-разрядной сетке позволила наглядно установить соотношение в оплате от рабочего первого разряда до руководителя цеха.

Одно только реформирование тарифной системы не могло дать максимального эффекта повышения уровня жизни металлургов. Поэтому тогда же руководством ММК был взят курс на повышение производительности труда как основного источника повышения благосостояния трудящихся. Чтобы достигнуть максимальной эффективности труда, необходимы совершенствование системы стимулирования и мотивации персонала, обеспечение баланса между экономической и социальной эффективностью использования трудовых ресурсов, рост заработной платы в соответствии с ростом производительности.

В настоящее время на ММК и в Группе компаний выстроены эффективные процессы управления

персоналом. В ММК организационная структура управления персоналом ММК состоит из двух уровней. На верхнем уровне вопросы разработки и реализации кадровой политики и стратегии в компании находятся в ведении комитета по кадрам и вознаграждениям совета директоров, директора по персоналу, в подчинении которого находится управление кадров и управление персоналом. Директор по персоналу подчиняется напрямую генеральному директору. На втором уровне, в структурных подразделениях ММК, цехах комбината, управление персоналом непосредственно осуществляется руководителями подразделений.

В Группе ММК осуществляется функциональное управление персоналом в соответствии с рекомендациями стандартами ММК. В зависимости от численного состава и масштабов деятельности предприятий существуют управления, отделы или группы по выполнению HR-функций во главе с руководящими специалистами.

ММК признаёт важность и ценность фундаментальных прав и свобод человека и придерживается принципов взаимного уважения и ответственности в отношении сотрудников. На ММК действует коллективный договор на период

2021–2023 годов, обеспечивающий наличие социальных программ для работников, и охватывающий 100 процентов работников комбината. Содержание колдоговора пересматривается в соответствии с требованиями законодательства. На других предприятиях Группы ММК также действуют коллективные договоры.

Сотрудники – это один из главных активов Группы ММК. Производственная и операционная эффективность компании напрямую зависит от уровня их профессионализма, социального и физического благополучия

Именно поэтому Группа ММК уделяет большое внимание развитию персонала, совершенствованию кадровой политики. Фактически вся инвестиционная и технологическая политика комбината направлена на создание благоприятных условий труда и стимулирование людей к инновационной деятельности. Компания ставит перед собой цель – продолжать повышать вовлечённость сотрудников, в том числе через совершенствование систем мотивации и развитие персонала, улучшение условий социальной политики. Зарплата работников ММК – одна из самых высоких в отрасли. Фактически вся инвестиционная и технологическая политика комбината направлена на создание благоприятных условий труда и стимулирование людей к инновационной деятельности. Как отмечено в интегрированном годовом отчёте ПАО «ММК», ключевой задачей компании в сфере социальной политики является ежегодное повышение социального пакета не менее чем на пять процентов. В 2020 году основные усилия были направлены на обеспечение здоровья и безопасности сотрудников. В короткие сроки были реализованы все необходимые меры по защите здоровья сотрудников на рабочих местах для обеспечения непрерывности производства в условиях пандемии. Для сотрудников, не участвующих в непрерывном производственном процессе, была организована работа в режиме удалённого доступа.

Профессионализм персонала, устойчивое развитие кадрового потенциала, укрепление престижа работы в ПАО «ММК» и предприятиях Группы, работа с молодёжью и социальная защита работников – вот основные приоритеты кадровой политики Магнитки, которая не раз отмечалась на отраслевом и всероссийском уровне. Самая последняя победа – Гран-при конкурса «Лидеры российского бизнеса: динамика и ответственность–2020», организованного Российским союзом промышленников и предпринимателей. В числе номинаций, в которых ММК продемонстрировал своё лидерство, – «За экологическую ответственность», «За развитие кадрового потенциала», «За достижения в области охраны труда и здоровья работников», а также специальная номинация «Лучшая практика по обеспечению безопасности работников и контрагентов в условиях распространения новой коронавирусной инфекции». И в основе этих и других высоких профессиональных достижений лежит немалый вклад сотрудников управления персоналом ПАО «ММК», которых мы поздравляем с юбилеем подразделения.

Олег Акулов