

Юбилей

Кадровой службе Магнитогорского металлургического комбината 27 мая исполнилось 90 лет. Её сотрудники все эти годы неизменно работали над укреплением кадрового потенциала ведущего предприятия металлургической отрасли страны.

Свою историю кадровая служба Магнитки отсчитывает с приказа № 366 начальника Магнитостроя Якова Гугеля от 27 мая 1931 года. Этим приказом утверждена структура бюро кадров ММК. Бюро состояло из трёх секций: оперативно-плановой, рабочих кадров и секции учёта и распределения кадров. 12 июня 1931 года вышел приказ о создании отдела кадров ММК, который сегодня имеет статус управления кадров.

Хотя, наверное, неправильно говорить о том, что кадровая работа на Магнитке началась только в 1931 году. Уже с момента прибытия к горе Магнитной первых строителей встали задачи по их приёму, найму и подготовке. При этом функции кадровой службы на Магнитогорском металлургическом комбинате никогда не исчерпывались кадровым учётом, приёмом или увольнением работников. Огромное значение имеет обучение работников и повышение их квалификации.

Поэтому ещё в начале 30-х годов приказом управляющего Магнитостроем были созданы курсы по подготовке рабочих строительных специальностей. Но по мере того как ММК приобретал реальные очертания, возростала потребность в технически грамотных рабочих. В связи с этим руководство Магнитостроя поставило перед главным управлением технических высших учебных заведений вопрос об открытии в Магнитогорске вуза с металлургическим, горным и химическим факультетами.

Для подготовки рабочих при отделе кадров организовали учебный комбинат, а на всех строящихся и действующих объектах ввели техчас, открыли курсы дополнительного рабочего обучения и технические кружки, в которых занимались более трёх тысяч человек. В крупных цехах создали учебные базы.

Одновременно с этим шла работа по ликвидации неграмотности и малограмотности среди вчерашних крестьян. Обучение проходили прямо на промплощадке. В качестве учителей выступали инженеры, жёны ИТР, школьники. Во всех цехах регулярно составляли сводки и отчёты по ликбезу.

Во все времена и в любых экономических условиях сохранялась актуальность задачи кадровой подготовки и обучения персонала

В современном промышленном производстве, когда производственные и экономические успехи предприятия во многом зависят от квалификации, знаний и опыта персонала, важность этого направления только возрастает.

Сегодня более 80 процентов работников Группы компаний ММК пришли на работу, получив профессиональное образование в учебных учреждениях города, специально созданных для подготовки будущих металлургов, горняков, энергетиков, экономистов и так далее. Основными источниками кадрового обеспечения Группы квалифицированными рабочими и специалистами являются политехнический колледж и университетский комплекс МГТУ, ежегодно выпускающие студентов более чем по пятидесяти профессиям и специальностям. Благодаря мощному фундаменту,



Максим Мармур

Кадры решают всё

Эта крылатая фраза не потеряла актуальности и в наши дни, ведь самая главная ценность любой компании – её люди



Дмитрий Рухмаёв

заложенному в профессиональное образование будущих металлургов несколько десятилетий назад, а также значительной поддержке комбината, предприятия Группы не только полностью обеспечены кадрами, но и занимают лидирующие позиции среди предприятий тяжёлой промышленности по уровню профессионального образования персонала, которое имеют более 80 процентов работников Группы (в ПАО «ММК» – более 90 процентов). Ежегодно коллектив Группы компаний ПАО «ММК» пополняется более 500 выпускниками. Почти все они получили профессиональное образование в учебных учреждениях города Магнитогорска.

В 2020 году по различным программам повышения квалификации и переподготовки на ММК прошли обучение более 11 тысяч работников, в том числе 6,6 тысячи рабочих и около пяти тысяч руководителей, специалистов и служащих.

Затраты на обучение работников ММК в 2020 году составили более 112 млн. рублей

Новое время ставит новые задачи. Сегодня компания стремится привлекать специалистов, в том

полученным профессиональным образованием. При приёме на работу учитываются профессиональные качества кандидата, средний балл в дипломе и знание иностранных языков. При трудоустройстве от сотрудников не требуется каких-либо финансовых расходов, затраты на предварительный медицинский осмотр несёт компания. Для новых работников организуют вводный семинар, где специалисты знакомятся с направлениями деятельности ММК, целями, ценностями и миссией компании. Происходит также ознакомление сотрудников с основами охраны труда и промышленной безопасности, демонстрируется приверженность руководства компании идеям важности жизни и здоровья работников. С момента приёма на работу молодые специалисты проходят стажировку с целью адаптации в условиях производственного подразделения, изучения принципов действующей корпоративной культуры предприятия и ознакомления с нормами охраны труда и промышленной безопасности.

В настоящее время задачей рекрутинговой практики становится обеспечение прозрачности и открытости в привлечении персонала на базе возможностей информационных технологий. Прозрачность и непредвзятость процесса найма сотрудников обеспечиваются автоматизированной системой «Робот-Рекрутер». Данная программа позволяет оценивать кандидатов исходя из их опыта и профессиональных компетенций. В системе ведётся учёт резюме соискателей и откликов на вакансии, размещённые на информационных ресурсах компании, таких как сайт mtk.ru, «Портал-ММК», мобильное приложение работника «Мой ММК», информационный киоск управления кадров.

Внедрение новой автоматизированной системы в процесс найма позволило расширить географию поиска кандидатов, запустить сервисы электронного резюме

Это увеличило приток кандидатов и обеспечило равные возможности для молодых выпускников со

всей страны и иных регионов мира на конкурсной основе.

С 2016 года на ММК реализуется инициатива «Вовлечение потенциала работников в повышение операционной эффективности ПАО «ММК», в результате которой работник должен скорректировать своё производственное поведение. Инициатива направлена на повышение производительности труда. В 2020 году инициатива была трансформирована в стратегическую программу «Корпоративная культура возможностей», в рамках которой разработана корпоративная модель компетенций. Дважды в год сотрудники структурных подразделений ММК проходят оценку на соответствие этим компетенциям, которая трансформируется в индивидуальный процент роста заработной платы каждого сотрудника.

Основным базовым учебным центром для Группы ММК является корпоративный центр подготовки кадров «Персонал», где реализуется многоуровневая система корпоративного обучения, охватывающая все основные сферы деятельности компании. Качество оказываемых услуг подтверждено сертификационным аудитом на соответствие международному стандарту системы менеджмента качества ISO 9001. Внутрикорпоративное обучение, осуществляемое силами профильных лидеров внутри компании, проводится по вопросам экологии и зелёной энергетики, технологии, HR, экономики, информационной безопасности и другим направлениям. В 2020 году работниками ММК пройдено внутрикорпоративное обучение в объёме 687487 человеко-часов. Ежегодно ММК направляет сотрудников в ведущие образовательные центры страны и мира, в их числе Стокгольмская школа экономики, Hult International Business School, НИТУ «МИСиС». Подготовка работников ММК ведётся в разных формах: от получения высшего образования/профессиональной переподготовки до прохождения стажировок в ведущих производственных компаниях мира и России. В ММК функционирует школа подготовки управленческих кадров High Level, руководство которой осуществляет генеральный директор. Школа осуществляет развитие управленческих компетенций. С этой целью кандидаты осваивают программы MBA, приобретают управленческие навыки при реализации проектов и горизонтальных ротаций.

Результативность существующей системы подготовки персонала в ПАО «ММК» не раз подтверждалась высокими оценками независимых экспертов

Комбинат неоднократно становился победителем отраслевого конкурса «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности» в номинации «Развитие персонала». Также ММК признавался победителем общероссийского конкурса «Лучший инновационный проект в сфере управления персоналом – Золотой HR» в номинации «Кадровое планирование и развитие персонала», а само управление кадров ПАО «ММК» становилось победителем всероссийского конкурса «Лучшая российская кадровая служба». За многочисленными достижениями кадровой службы ММК стоит добросовестный труд нескольких поколений кадровиков комбината, которые во все времена славились своим профессионализмом и ответственностью.

Олег Акулов