



ООО УК «МЕТАЛЛОИНВЕСТ»

ПОТАПОВ
ЭДУАРД
ЛЕОНИДОВИЧГенеральный
директор

МЕТАЛЛОИНВЕСТ – ведущий производитель и поставщик железорудной продукции и ГБЖ на глобальном рынке, один из региональных производителей стали. Используя современные технологии производства железорудной продукции с высокой добавленной стоимостью, поставляет ее потребителям во всем мире. Компания обладает вторыми по величине в мире разведанными запасами железной руды – около 14,9 млрд т.

В горнорудный сегмент Компании входят Лебединский ГОК и Михайловский ГОК, два крупнейших (по объемам производства) горнодобывающих и перерабатывающих предприятия в России. Металлургический сегмент включает ОЭМК, «Уральскую Сталь» и «УралМетКом».

Компания является ведущим производителем стальной продукции на нишевых рынках, ее доля составила около 8% от производства стали и стальной продукции в России.

Численность персонала – более 62 тыс. человек.

СИСТЕМА КОНКУРСОВ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
МАСТЕРСТВА

Основными приоритетами кадровой политики Компании является улучшение качества подготовки по основным технологическим профессиям и постоянное повышение престижа горно-металлургических специальностей.

«МЕТАЛЛОИНВЕСТ» стремится использовать лучшие международные практики, новые технологии организации рабочих мест, отбора и адаптации сотрудников, их профессиональной подготовки и развития, создает условия для раскрытия их потенциала и повышения вовлеченности. Действует система непрерывной подготовки персонала: школы – средние специальные учебные заведения – высшие учебные заведения – внутреннее обучение, которая охватывает все комбинаты Компании и базовые образовательные учреждения.

Система непрерывной подготовки персонала

- профориентация молодежи со школьной скамьи, усиленная подготовка по физико-математическим дисциплинам;
- проведение практики и стажировок студентов;
- участие работников комбинатов в преподавании и аттестационных экзаменах в учебных заведениях;
- система наставничества выпускников на предприятии;
- внутренние программы повышения квалификации кадров;
- система конкурсов профмастерства.

Охват работников программой обучения и развития персонала во внутрикорпоративных и внешних учебных центрах комбинатов «МЕТАЛЛОИНВЕСТ» в 2012 году составил более 34,9 тыс. сотрудников.

Виды обучения	Уральская Сталь	ОЭМК	Лебединский ГОК	Михайловский ГОК
Профессиональное обучение рабочих, всего (чел.)	6694	5238	1852	2519
Повышение квалификации руководителей и специалистов, всего (чел.):	7978	2498	4539	3551
в том числе:				
по управленческим компетенциям	585	206	42	101
по профессиональным компетенциям	623	167	225	252
обязательное обучение, регламентированное требованиями лицензирующих органов	6770	2125	4272	3198
ИТОГО (чел.):	14 672	7736	6391	6070

Конкурсы профессионального мастерства

Конкурсы профессионального мастерства – важное звено системы непрерывной подготовки персонала и один из ключевых элементов работы, направленной на повышение престижа рабочих профессий, усиление вовлеченности персонала, создание традиций и обмена опытом между поколениями.

Конкурсы профмастерства являются инструментом повышения качества подготовки и престижа производственных профессий и охватывают максимальное количество подразделений основных, ремонтных и вспомогательных цехов комбинатов, а также дочерних предприятий.

Система профессиональных конкурсов построена по вертикально интегрированному принципу: от внутрицеховых и внутрикомбинатовских конкурсов до уровня общекорпоративных и далее отраслевых.

Традиционно конкурсы проводятся по профессиям: сталеваров, машинистов экскаватора, операторов поста управления стана горячей прокатки, машинистов крана металлургического и горнодобывающего производств, слесарей-ремонтников, сварщиков и др.

Корпоративный конкурс

В 2011 году проведен первый общекорпоративный конкурс профмастерства, собравший на одной площадке представителей всех комбинатов. Конкурс регламентирован «Положением о корпоративном конкурсе профмастерства».

Организаторами составляет программа конкурса, ежегодно обновляются теоретические вопросы, разрабатываются новые практические задания с целью внести разнообразие и поддерживать интерес к конкурсу.

На каждом предприятии формируется оргкомитет. Его задачи:

- согласование перечня теоретических и практических заданий (предлагаемых принимающей стороной в качестве конкурсных заданий по профессиям);
- утверждение списка участников корпоративного конкурса;
- утверждение списка представителей комбината для участия в составе жюри конкурса;

Оргкомитет принимающей стороны дополнительно выполняет следующие функции:

- разработка проекта конкурсных теоретических и практических заданий по каждой профессии и его согласование с Оргкомитетами других предприятий;
- обеспечение подготовки помещений, рабочих мест, оборудования, инструмента для проведения конкурса;
- обеспечение подготовки наград в соответствии с положением о наградной деятельности;
- формирование жюри конкурса;
- планирование программы конкурсного дня;
- организация проведения конкурса и награждения победителей;
- организация сопровождения пребывания всех участников на территории принимающей стороны.

Правило корпоративного конкурса – обязательное участие и молодых, и опытных работников.

На конкурс привлекаются молодые ребята, студенты городских и профессиональных колледжей и техникумов, а также заслуженные ветераны. Такой симбиоз расширяет не только круг участников, но и позволяет наладить обмен опытом между поколениями, повысить общий уровень подготовки работников.

Если для опытных работников конкурсы – это возможность проверить свои знания, раскрыть профессиональные секреты, показать свое мастерство, то для молодых перспективных работников – заявить о себе, получить шанс проявить себя.

При подготовке участники дополнительно готовятся, читают литературу. У молодых – свежий в памяти теоретический материал, а у опытных – лучшая практическая подготовка.

Этапы конкурса

Конкурс проводится последовательно в несколько этапов: теоретический и практический. Первый этап не менее важен, чем второй, так как дает стимул к более глубокому изучению профессии.

Теоретические задания предполагают ответы на сформулированный перечень вопросов в тестовом формате. Вопросы в билетах, как правило, касаются повседневной работы, но бывают

и такие, которые заставляют задуматься и размышлять даже опытных сотрудников.

Практические задания включают в себя выполнение кейсов, определенного вида практических работ при возможности их организации по конкретной профессии.

Оценка участников конкурса проводится по 100-балльной шкале за выполнение практических заданий и теоретические знания согласно «Методике оценки участников конкурса».

Итоговых победителей конкурса по установленной процедуре определяет жюри, в его составе – председатель жюри и представители от каждого предприятия:

- специалисты по каждой конкурсной профессии;
- представитель профсоюзной организации;
- инженер по охране труда и промышленной безопасности.

Прозрачная система подведения итогов (установленные нормативы времени и технические характеристики) позволяет объективно оценить и качество выполненных работ, и скорость выполнения заданий.

Общезвестно, что от строгого соблюдения всех нормативов, предписаний и правил на производстве, точности действий зависит жизнь и здоровье технических специалистов. В связи с этим при оценке особо и обязательно учитывается соблюдение правил и норм охраны труда и промышленной безопасности, положения систем менеджмента качества и международных экологических стандартов.

Конкурс профессионального мастерства компании «МЕТАЛЛОИНВЕСТ» стал массовым общекорпоративным мероприятием, проведение которого дает возможность перенять опыт коллег с других предприятий, обсудить различные узкоспециализированные вопросы по технологии, корректировать программы повышения квалификации. А также показывает необходимость регулярного привлечения внимания к ключевым технологическим профессиям на уровне холдинга. Их популяризация и придание значимости служит большим стимулом для молодежи в определении своей будущей профессии – стать горняком или металлургом, что, в свою очередь, помогает восстановить утраченный сегодня престиж рабочих специальностей.



Отзывы о программе

«Этот конкурс стимулирует человека больше познавать. Вот сейчас мы поделились с ребятами. Кое-какие знания они мне передали. Новые компрессора у нас пошли. У них наработка уже есть большая, то есть неплохо. Мы уже кое-что узнали».

Евгений Судников,
машинист буровой установки ОАО «Лебединский ГОК»

«Интересно встретиться, познакомиться, поделиться опытом. Я считаю, их нужно проводить каждый год. Кто-то постарше среди них, кто-то помладше. Чтобы люди учились чему-то, соревновались друг с другом».

Роман Ширинских,
машинист экскаватора ОАО «Лебединский ГОК»

«Такие конкурсы, конечно, нужны. Они повышают квалификацию, престижность профессии. Также много общего узнаешь, так как у нас предприятия разные: «Уральская Сталь» и ОЭМК, цеха немного другие, интереснее пообщаться с представителями цехов, узнать, обменяться опытом, для себя что-то новое приобрести. Я считаю, что такие конкурсы нужны, и надо охватывать больше металлургических профессий, чтобы был хороший обмен опытом».

Кирилл Хлебородов,
оператор поста управления стана
горячей прокатки ОАО «Уральская сталь»

