



Н. Р. Горкуша, зам. ген. директора по персоналу и идеологической работе

На Белорусском металлургическом заводе понятия экономика и социальная сфера находятся на одной чаше весов, делая ее еще более значимой и весомой. «Социальный продукт» жлобинских металлургов - оздоровление детей, строительство жилья, забота о пенсионерах, развитие культуры и спорта, качественное медицинское обслуживание... Целое «производство», с эффективностью которого на БМЗ напрямую связывают экономический успех предприятия. Логика очевидна: чем более продуманы социальные программы, тем выше уровень жизни работников, а значит, и отдача - производительность, качество, прибыль. Эта позиция руководства одного из лучших металлургических заводов Европы не зависит от экономической «погоды» в мире.

О социальной сфере экономического гиганта республики - Белорусского металлургического завода - рассказывает заместитель генерального директора по персоналу и идеологической работе Надежда Романовна Горкуша.

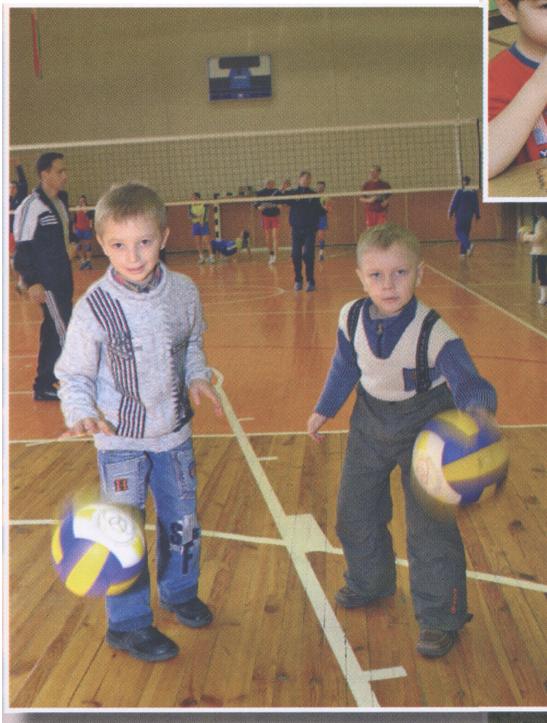
- Высшей ценностью для нас является человек труда. Создавая и всесторонне развивая социальную инфраструктуру, которая сегодня является одной из наиболее масштабных в стране, мы исходили именно из этого. Ведь завод - тот же живой организм, в котором все взаимосвязано и гармонично. На балансе нашего предприятия сегодня находятся девять дошкольных учреждений, Дворец культуры, семь общежитий, в которых проживает 2700 человек, физкультурно-оздоровительный комплекс. В 2007 г. введена

в строй современная поликлиника с клинической и биохимической лабораториями, кабинетами ультразвуковой и функциональной диагностики, физиотерапевтическим отделением, дневным стационаром, шестью здравпунктами и аптечным киоском. Ее услугами пользуются не только заводчане и члены их семей, но и жители всего города. В социальную сферу нашего предприятия входят и хозрасчетные подразделения: редакция газеты «Металлург», платная автостоянка, гостиница «Славянская».

Ощутимый «груз»? Если рассматривать его с сугубо материальной стороны, то да. В 2008 г. затраты БМЗ на социальную сферу составили 16,2 млрд. руб. - почти 5% прибыли. Но этот вопрос не следует рассматривать так однозначно. Не экономя на социальных, нацеленных на благо человека, нуждах, мы в то же время добиваемся разумного хозяйствования. За год расходы нехозрасчетных объектов удалось снизить на 13% по сравнению с запланированными. Основная задача объектов социальной сферы - удовлетворение запросов населения в различных видах услуг. В прошлом году их оказано на 2,1 млрд. руб.



Дворец культуры металлургов



Сектор детских дошкольных учреждений

Платные услуги в общежитиях принесли выручки на 71 млн. руб. больше, чем планировалось, Дворец культуры металлургов - на 29, физкультуры и спорта - на 9, поликлиники - на 4, дошкольного образования и обучения на курсах учебного центра завода - на 129 млн. руб. Заводская база отдыха увеличила выручку в 2 раза. Редакция газеты «Металлург» перевыполнила план по выручке на 8 млн. руб., автостоянка - на 3, гостиница «Славянская» - на 186 млн. руб.

Как видим, и «социалка» может быть доходной. А если добавить к этому выгоду нематериальную, станет ясно, что эта сфера себя окупает сторицей. Не будем забывать, что именно социальная политика предприятия во многом определяет психологический климат в коллективе, от которого зависит многое, если не все. В нашей металлургической «семье» мы стараемся строить взаимоотношения на основе открытости и доверия. Руководители предприятия регулярно проводят «прямые линии», отвечая по телефону на вопросы и предложения. Генеральный директор, его заместители, главные специалисты каждую неделю ведут прием по личным вопросам, на который люди приходят с вопросами настолько разными, насколько разнообразна сама жизнь. Seriously помогают в работе заводские социолог и психолог, которые проводят свой анализ, изучают общественное мнение, отслеживают процессы в обществе и коллективе. Все это - работа с человеком, на которой и строится наша социальная политика в целом. Работа непростая, с не всегда очевидным и скорым результатом, но, бесспорно, благодарная и необходимая.

Расставляя приоритеты, мы в первую очередь руководствуемся тем, что сегодня важно для рядового труженика, что имеет для него первоочередное значение. На каждой встрече руководства БМЗ с коллективами цехов (а они у нас проходят регулярно) особый интерес вызывает «квартирный вопрос». На заводе много молодых семей, и кто поможет им построить собственное жилье, если не мы? Завод строил



Медсанчасть БМЗ

все 25 лет своей истории. Только за последние два года в жилищное строительство инвестировано 3,5 млн. долл. США. Ключи от новых квартир получили почти 800 заводчан. В планах 2009 г. - строительство еще одного жилого дома для работников предприятия и членов их семей на 108 квартир.

Следует отметить, что БМЗ во многом определяет облик Жлобина. Завод участвует во всех сферах жизни города, его проекты неизбежно находят отражение в облике Жлобина. Здесь ярко проявляется единство социальной политики государства, города и завода. Закономерно, что именно Белорусский металлургический завод стал генеральным спонсором строительства уникального физкультурно-оздоровительного центра с Ледовым дворцом и бассейном, отвечающим международным стандартам, взяв на себя 85% финансирования. Эти средства выделены из заводской прибыли, и трудно представить себе более правильное и социально-выгодное вложение денег. Сегодня здесь проводятся спортивные мероприятия мирового уровня, созданы все условия для благотворного развития молодого поколения, полноценного отдыха и здорового образа жизни. Все это в конечном итоге служит повышению производительности труда, причем работников не только нашего, но и других предприятий и организаций.

В центре социального внимания БМЗ находится не только его коллектив, который объединяет 12 445 чел., но и ветераны завода. Наш генеральный директор Николай Викторович Андрианов часто повторяет слова Расула Гамзатова: «Не стреляйте в прошлое из пистолета, иначе будущее выстрелит в вас из пушки». Около 1000 работников, ушедших на заслуженный отдых с нашего предприятия, мы стараемся окружить вниманием и заботой. Они заслужили такое право! Поэтому даже в условиях строжайшей экономии, которой в нынешних внешних условиях вынужден придерживаться завод, мы не собираемся отказываться от поддержки наших ветеранов. Это для нас - вопрос принципиальный и рассматриваем мы его, опять-таки, не только с материальной точки зрения.

Доплата к пенсии - лишь одно из проявлений такой заботы. Важно, чтобы и после выхода на пенсию человек чувствовал себя частью заводского коллектива. Эту задачу у нас на предприятии успешно решает Совет ветеранов. На его счету - организация разнообразных мероприятий, клубов по интересам, участие в заводской рабочей Спартакиаде и конкурсе художественной самодеятельности «Песня и труд рядом идут», патриотическом воспитании молодежи. Совет ветеранов - одна из самых активных общественных организаций нашего завода, которых у нас десять - профсоюзная организация, первичная организация ОО БРСМ, Совет ветеранов, Совет женщин, комиссия по содействию семье и школе, Совет воинов-интернационалистов, Совет коллектива физической культуры, Совет молодых специалистов, Совет мастеров и добровольная дружина.



Для того чтобы экономическая и социальная сферы на предприятии успешно сочетались и дополняли друг друга, важны не столько «свободные» деньги, сколько творческий подход, изобретательность и искренность. Многие зависят от того, что поставлено во главу угла. У БМЗ «лишних» средств нет, тем не менее, мы не жалеем денег на оздоровление детей, улучшение производственного быта. Эти вопросы решаем совместно с профсоюзным комитетом. Летом 2008 г. предприятие оздоровило 1157 детей заводчан. Отправить своего ребенка на отдых в здравницы Беларуси смогли все желающие работники нашего предприятия.

Сохранить систему социальных благ в условиях экономического кризиса - задача, которую завод сегодня решает наравне с выполнением производственных показателей. Это наш выбор, основанный на многолетнем опыте. Разумеется, каждый коллектив вправе решать, какое место будет отведено социальной сфере в общей стратегии предприятия. На БМЗ она поставлена на один уровень с экономикой. И польза от такого «симбиоза» доказана самой жизнью и всем, чего удалось достичь нашему заводу за без малого 25 лет его трудовой истории.



Б. П. Пантазий, начальник учебного центра

На современном этапе развития общества качество персонала стало одним из приоритетных факторов, определяющих конкурентоспособность любого работодателя. Имидж успешного, стабильно работающего предприятия! делает РУП «БМЗ» привлекательным для потенциальных работников и решает вопрос обеспеченности кадрами в будущем. Производство Белорусского металлургического завода многогранно. Представители более 200 профессий трудятся в различных производствах завода. Функции организации обучения персонала возложены на структурное подразделение завода-учебный центр, который осуществляет профессиональное обучение и повышение квалификации рабочих, организует обучение руководителей и специалистов завода. В штате учебного центра 15 сотрудников, в том числе 5 преподавателей и 3 мастера производственного обучения, которые проводят обучение по основным профессиям завода. 11 инженеров по подготовке кадров работают в производственных цехах.

РУП «БМЗ» тесно сотрудничает более чем с 10 академическими, отраслевыми и учебными институтами Беларуси и СНГ, в том числе с Национальной академией наук Беларуси; Белорусским национальным техническим университетом; Московским институтом стали и сплавов; Научно-исследовательским институтом шинной промышленности; Запорожским металлургическим институтом; Научно-исследовательским институтом бетона и железобетона и др.

Для организации и проведения качественной профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих учебный центр располагает учебными помещениями площадью 939,2 м². Действуют специализированные учебные кабинеты подготовки рабочих по гидро- и пневмоприводам, оборудованные универсальными стендами, что в случае возникшей необходимости предоставляет возможность оперативного переоснащения их на другой профиль. В учебном классе грузоподъемных механизмов осуществляется подготовка лиц, ответственных за безопасную эксплуатацию грузоподъемных кранов, машинистов крана мостового типа, слесарей и электромонтеров по обслуживанию и ремонту грузоподъемных кранов, а также стропальщиков. С полной нагрузкой работают классы электросварщиков, профессий металлургического и метизного производств. Создан учебный класс в трубопрокатном цехе, выделены площади и оборудуются учебные участки для практического обучения персонала, обслужива-



Учебный класс для обучения специалистов гидравлического оборудования



В лаборатории по изготовлению наглядных пособий

ющего грузоподъемные краны и аттестации сварщиков механизированной и ручной дуговой сварки. Руководство завода ежегодно выделяет средства на развитие учебной базы. Учебный центр полностью укомплектован современными техническими средствами обучения - мультимедийными комплексами, учебными наглядными пособиями и литературой в соответствии с требованиями учебных планов и программ для соответствующих профессий. Инженерно-педагогическими работниками подготовлены и активно применяются в учебном процессе более 180 наименований различных методических пособий, элементов учебных модулей, дидактического материала. При учебном центре создана и успешно функционирует видеостудия. Сотрудниками написаны сценарии, сняты, смонтированы и используются в учебном процессе 14 учебных и 5 информационных фильмов. С приобретением цветного плоттера появилась воз-



Занятия в учебной аудитории для подготовки машинистов кранов, стропальщиков



Компьютерный класс для пользователей ПЭВМ (тестирование молодых специалистов)

возможность изготавливать своими силами различные высококачественные плакаты для оснащения учебных аудиторий.

Деятельность учебного центра является значимой составляющей заводской корпоративной системы менеджмента. В организации процесса обучения персонал учебного центра в полной мере руководствуется восьмью принципами ИСО 9001 и различными современными методами совершенствования процессов.

Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации и обучение рабочих на курсах целевого назначения проводится в соответствии с годовым планом. Перед началом обучения в учебный центр представляется заявка на обучение с указанием всех данных обучаемого. После анализа данных на соответствие локальных нормативных документов - стандарта предприятия и положений о профессиональном обучении рабочих проводится входной контроль уровня знаний слушателя. В процессе теста он должен подтвердить уровень предыдущей квалификации. Если результаты неудовлетворительны, в определенные дни при учебном центре он получает консультации и допускается к повторному тестированию. Если испытания пройдены успешно, то учащийся зачисляется в группу на обучение.

Наиболее распространенное применение профессионального обучения рабочих на производстве снискала дуальная система. Слушатели проходят в учебном центре теоретическое обучение по два часа в день и производственное обучение на рабочих местах под руководством высококвалифицированных рабочих.

Важное значение имеет актуальность содержания обучения. БМЗ - высокотехнологичное, постоянно обновляющееся предприятие. Для обеспечения своевременной передачи слушателям новых знаний преподаватели и мастера производственного обучения учебного центра постоянно обновляют и согласовывают с руководителями производственных цехов программы обучения.

По окончании курса обучения слушатели сдают экзамены в квалификационных комиссиях, которые состоят из двух этапов: квалификационная пробная работа и теоретический экзамен. В случае неуспешной сдачи учащиеся проходят двухнедельный дополнительный курс в виде консультаций и допускаются к повторному экзамену.

Следуя одному из методов совершенствования процессов, циклу APDC, ПЛАНИРУЙ - ДЕЛАЙ - ПРОВЕРЯЙ - ДЕЙСТВУЙ, проводится анализ результатов обучения. Для этого применяется анкетирование слушателей и специалистов производственных подразделений, обсуждение форм и методов на совещаниях.

Важным инструментом совершенствования учебного процесса является разработанная сотрудниками учебного центра многомерная структура комплексного анализа урока. Метод позволяет объективно



оценить деятельность преподавателя в процессе подготовки к учебным занятиям и на уроке и представить графическое отображение variability числовых данных. Графическое отображение наглядно, в цветовой гамме, позволяет преподавателю сравнить свою деятельность с коллегами и провести самоанализ.

Большая работа проводится по организации практики студентов. Заключены договора с Белорусским национальным техническим университетом, Гомельским государственным университетом и другими учебными заведениями. Особого внимания заслуживает опыт работы с механико-технологическим факультетом БИТУ.

С течением времени меняются задачи, поставленные перед образовательными структурами. История профессиональной школы помнит время, когда нужно было подготовить умеющего человека. В советскую эпоху стояла задача подготовить знающего человека. Современная парадигма образования требует от нас подготовки саморазвивающегося работника. Для решения таких задач применения традиционных форм и методов обучения персонала недостаточно. Учитывая интеллектуальный и образовательный рост уровня современного рабочего, коллектив учебного центра находится в постоянном поиске, изучает передовые современные формы обучения, работает над интеграцией информационных образовательных технологий в процессы обучения.