

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ЛЕБЕДИНСКОГО ГОКа



А. В. ПЛЕШКОВ,
директор
по персоналу



В. С. РЯБИТЧЕНКО,
начальник управления
подбора и развития персонала,
ryabitchenko_v_s@lebgok.ru



С. И. ТРИФОНОВ,
начальник учебного
центра

АО «Лебединский ГОК», Губкин, Россия

Введение

Лебединский ГОК всегда уделял пристальное внимание кадровой политике. Развитие технологий способствует постоянному усовершенствованию бизнес-процессов: из простого процесса «приема и увольнения» политика работы с персоналом переросла в сложный, динамичный и очень интересный процесс подбора персонала, его обучения и развития кадрового резерва как для управляющего звена, так и для рабочих высокой квалификации. При разработке такой политики учитывались общемировые тенденции в развитии, нацеленные на систему постоянного усовершенствования всех процессов комбината, обучение персонала и развитие научно-технической составляющей в горно-обогатительном производстве [1–16].

Приоритетными направлениями кадровой политики Лебединского ГОКа являются:

- выстраивание прозрачной системы управления персоналом, позволяющей обеспечить текущие потребности производства и стратегические проекты комбината квалифицированными кадрами;
- мотивация (нематериальная и материальная) персонала на достижение поставленных целей;
- улучшение качества подготовки работников по основным технологическим профессиям;
- повышение престижа горно-металлургических специальностей.

При этом используются новые технологии оценки персонала, организации рабочих мест, адаптации сотрудников, профессионального обучения и развития, что, в свою очередь, создает условия для раскрытия их потенциала и повышения вовлеченности.

Вовлеченность персонала

Следуя передовым мировым практикам, в 2015 г. было проведено беспрецедентное по охвату числа работников исследова-

Рассматриваются основные направления кадровой политики АО «Лебединский ГОК» — одного из крупнейших горнодобывающих предприятий России, входящего в холдинг «Металлоинвест».

Описаны основные принципы построения системы управления персоналом. Выделены отдельные темы, связанные с вовлеченностью персонала, его развитием и обучением, подготовкой резерва кадров, а также отражены базовые направления сотрудничества комбината с учебными заведениями. Отдельно приведены показатели работы Учебного центра комбината.

Ключевые слова: персонал, отбор, мотивация, престиж, развитие, вовлеченность, резерв, партнерство.

DOI: 10.17580/gzh.2017.05.25

ние вовлеченности. На первом этапе с помощью анкетирования были получены объективные данные о состоянии рабочей атмосферы, уровне доверия сотрудников к руководству; проблемах, связанных с трудовой деятельностью и являющихся для персонала наиболее острыми; роли, которую отводят себе работники в деятельности комбината; характере взаимоотношений с коллегами и руководителями.

Исследование проведено в рамках кадровой политики холдинга «Металлоинвест» — одной из немногих российских компаний, обратившихся к передовому мировому опыту исследования вовлеченности персонала. Результаты исследования показали, что повышение уровня вовлеченности может стать одним из рычагов роста эффективности работы комбината. Результаты исследования позволили выявить отношение работников к условиям труда, заработной плате, соцпакету, методам обучения, карьерным возможностям и другим, не менее важным факторам их трудовой деятельности.

Соответственно несколько изменились цели кадровой политики на ближайшую перспективу — найти решение проблемных вопросов и тем самым повысить эффективность работы коллектива. По результатам исследования разработана программа, направленная на решение ключевых вопросов, волнующих работников. Повышение эффективности производства, поиск механизмов роста производительности являются частью большого комплекса мероприятий.

Развитие персонала

Основной целью политики комбината в области управления персоналом является разработка и внедрение корпоративных программ, направленных на развитие и повышение квалификации сотрудников, а также обучение персонала, входящего в кадровый резерв.

Школа мастеров. Программа обучения линейных руководителей была разработана Учебным центром комбината с участием ключевых специалистов и получила название «Школа мастеров».

Программой предусмотрено выполнение широкого спектра задач — от юридических нюансов и трудового права до планирования производства и управления персоналом. В качестве преподавателей выступают руководители и ведущие специалисты комбината, которые на практических примерах рассказывают об основных аспектах работы своих подразделений, экономических показателях и степени влияния на них структурных подразделений комбината, перспективах развития как комбината в целом, так и отдельных звеньев производства.

Программа позволяет работникам от уровня «мастер» до «начальник участка» быть в курсе событий, а также дает возможность слушателям выстроить логическую цепочку взаимодействия с другими подразделениями комбината, задействованными в технологических переделах, влияющих на конечный результат. Также в рамках программы проходят заседания «круглого стола» с участием первых руководителей комбината.

Программа состоит из трех модулей, которые освещают работу структурных подразделений комбината, ориентированы на рассмотрение вопросов охраны труда и промышленной безопасности. Обучение по программе ведется с 2014 г.

За это время обучение прошли более 500 руководителей и специалистов комбината.

Конкурсы профессионального мастерства. Ежегодно на комбинате проводятся конкурсы профессионального мастерства «Лучший по профессии».

Цель проведения конкурса — повышение престижа высококвалифицированного труда работников, признание их достижений и передового опыта, содействие в привлечении молодежи к обучению и трудоустройству на рабочие профессии.

Конкурс представляет собой очные соревнования, предусматривающие выполнение конкурсных заданий, состоящие из двух этапов: проверка теоретических знаний участников конкурса и выполнение ими практических заданий. Задания разрабатываются управлением подбора и развития персонала с привлечением специалистов подразделений.

Выполнение практического задания позволяет оценить навыки конкурсанта, его квалификацию, соблюдение технологии производства работ, норм и правил по охране труда, владение передовыми приемами и методами труда, умение квалифицированно использовать инструмент, осуществлять самоконтроль качества при выполнении работ.

Теоретическое задание включает проверку знаний участников конкурса в области спецтехнологии, охраны труда.

В 2016 г. конкурс «Лучший по профессии» был проведен по восьми специальностям: лаборант химанализа, слесарь-ремонтник, токарь, фрезеровщик, машинист экскаватора, машинист буровой установки, водитель большегрузного автомобиля, водитель автобуса.

По итогам конкурса победитель и призеры получают дипломы и материальное вознаграждение в соответствии с Положением о



проведении конкурса. Не остаются без внимания и остальные участники соревнования, они также получают материальное вознаграждение.

Работники, занявшие 1-е и 2-е места внутреннего конкурса, получают право защищать престиж комбината на ежегодном корпоративном конкурсе профессионального мастерства среди предприятий холдинга «Металлоинвест».

Итоги конкурсов публикуются в средствах массовой информации и транслируются по местному телевидению.

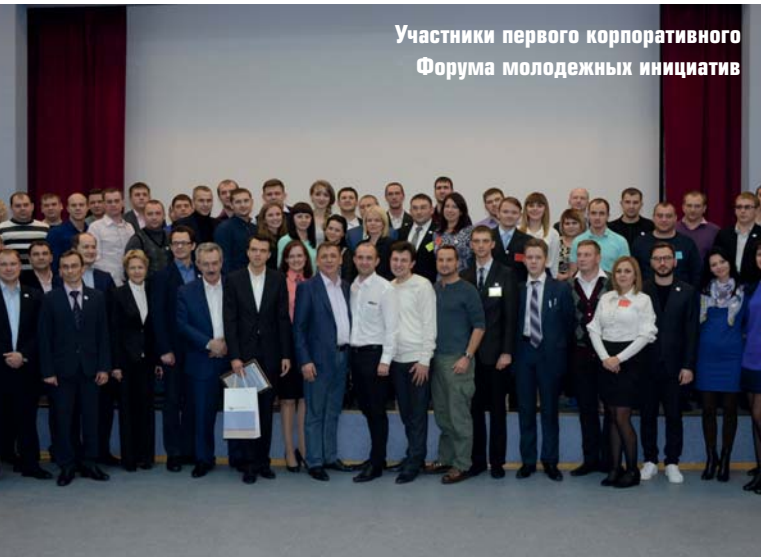
Научно-технические конференции и конкурсы для руководителей и специалистов. Для поддержки талантливых молодых работников, развития творческой инициативы и поощрения молодежи ежегодно в АО «Лебединский ГОК» реализуются различные проекты: научно-техническая конференция, «Форум молодежных инициатив», корпоративный конкурс «Лучший мастер», «Лучший руководитель среднего звена». Творчески мыслящим молодым специалистам предоставляется реальная возможность реализовать свои способности.

Данные мероприятия проводятся с целью:

- стимулирования научно-исследовательской деятельности талантливой молодежи, развития интеллектуального творчества;
- содействия формированию мотивации профессионального роста и развитию компетенций, а также оказания поддержки в профессиональном становлении;
- выработки у молодых исследователей подходов к самостоятельному решению поставленных задач, навыков демонстрации полученных достижений и результатов своей работы;
- организации продуктивного научного и творческого общения, обмена опытом.

Для участия в научно-технической конференции представленные проекты должны определять вклад в развитие научно-технического потенциала комбината и способствовать росту эффективности производства, улучшению качества продукции, повышению надежности и безопасности эксплуатации оборудования, эко-

Участники первого корпоративного Форума молодежных инициатив



нонии трудовых и материальных ресурсов, внедрению инновационных технологий и модернизации производства.

Работа должна содержать изложение сути исследования или разработки, научные, технические, технологические и экономические расчеты и обоснования, сопровождаемые необходимыми чертежами, таблицами, схемами, диаграммами и другими материалами, позволяющими судить об актуальности, новизне, научно-техническом уровне, экономической эффективности работы и практическом применении полученных результатов.

Программа конференции проходит в очной форме в виде представления докладов и защиты конкурсантами своих работ. По итогам проведенных защит три лучшие работы по каждому из направлений поступают на экспертизу в НИТУ «МИСиС» (Москва), где и определяются победители и призеры.

В 2015 г. на комбинате проведена 4-я научно-техническая конференция молодых работников комбината. В ней приняли участие 64 докладчика, в том числе приглашенные работники АО «Оскольский электрометаллургический комбинат», студенты Старооскольского технологического института (СТИ) НИТУ «МИСиС» и Белгородского государственного университета.

В 2014 г. впервые проведен Форум молодежных инициатив, в котором участвовали около 50 молодых работников предприятия, защищавших 11 проектов, направленных на решение актуальных задач в сфере социальной и кадровой политики. За прошедший период идея форума получила поддержку на уровне компании «Металлоинвест», и в 2016 г. был проведен первый корпоративный Форум молодежных инициатив, в котором участвовала молодежь четырех предприятий компании.

Развитие кадрового резерва. Каждой компании важно сохранять экспертизу персонала для выполнения производственных задач как сегодня, так и в будущем. Персонал необходим в достаточном количестве, в определенное время, в определенном месте, с соответствующей квалификацией. Данный постулат лежит в основе создания кадрового резерва.

На комбинате осуществляется планомерная и систематическая оценка персонала с целью выявления наиболее эффективных, потенциально одаренных и профессионально грамотных работников, имеющих определенные навыки и компетенции. Результаты оценки и отзывы руководителей подразделений являются основой для формирования кадрового резерва. На основании результатов оценки для резервистов разрабатываются индивидуальные планы развития, целью которых является закрепление сильных сторон, и определяются зоны для дальнейшего развития. Исполнение индивидуальных планов развития служит дальнейшему профессиональному росту.

Кроме теоретической подготовки, индивидуальные планы развития содержат и практическую часть – исполнение обязанностей во время отсутствия руководителя.

В соответствии с Положением об управлении кадровым резервом в АО «Лебединский ГОК» в 2016 г. сформирован кадровый резерв руководителей и специалистов комбината в количестве 143 человек. В рамках утвержденной программы развития специалистами ведущих консалтинговых компаний Москвы и Санкт-Петербурга проведены тренинги по следующим темам:

- «Эффективный руководитель».
- «Ситуационное руководство».
- «Системное мышление».
- «Управление изменениями».
- «Мотивация и вовлеченность».

Корпоративные программы обучения направлены на развитие у резервистов навыков организации и управления производством, а также универсальных управленческих навыков и лидерского потенциала.

Результат этой работы – назначение резервиста на должность.

Взаимодействие с учебными учреждениями профессионального образования

На протяжении многих лет комбинат сотрудничает практически со всеми учебными заведениями Белгородской области. Конечно, в большей степени это относится к городам Губкин и Старый Оскол.

Для объединения совместных усилий с целью реализации программы подготовки квалифицированных кадров между учебными заведениями и комбинатом действуют долгосрочные договоры о социальном партнерстве. В рамках вышеуказанных договоров учебные заведения осуществляют следующие мероприятия:

- профессиональное обучение по востребованным на комбинате профессиям (специальностям);
- повышение квалификации сотрудников комбината;
- согласование со специалистами комбината программ обучения и их корректировка в случае необходимости;
- привлечение работников комбината в качестве преподавателей.

В свою очередь, комбинат принял на себя следующие обязательства:

- организацию всех видов практик;
- проведение профориентационной работы;
- участие работников комбината в разработке и корректировке программ обучения;
- привлечение работников комбината в качестве членов или председателей ГЭК.

Руководство комбината считает, что основным и главным процессом подготовки квалифицированных рабочих кадров является производственная практика. Подход один – практика должна быть организована и проведена на будущем рабочем месте и под руководством высококвалифицированного работника, способного не только научить приемам и методам работы, но и адаптировать учащегося к реалиям производства.

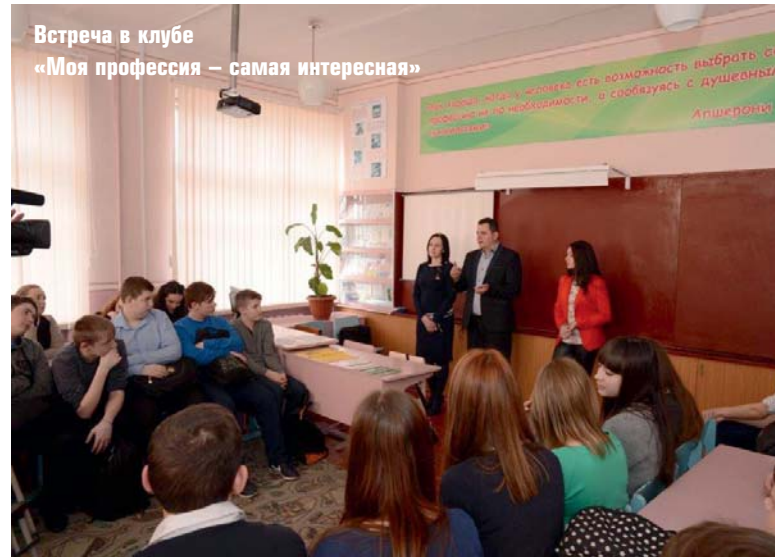
Преимущества данного подхода в том, что обучение максимально приближено к запросам производства; обеспечивается высокая мотивация в получении знаний; работает принцип «от практики к теории»; оценка качества подготовки специалистов проводится работодателем.

Учащиеся, прошедшие производственное (практическое) обучение на комбинате, ассоциируют себя в качестве потенциальных работников, постигают азы профессии более осознанно и заинтересованно; происходит адаптация к производству и отношениям в коллективе. В свою очередь, работодатель получает возможность оценить уровень подготовленности будущих специалистов и рабочих непосредственно в производственных условиях.

28 августа 2012 г. было заключено Соглашение о сотрудничестве между Правительством Белгородской области и компанией «Металлоинвест» по организации взаимодействия областного государственного автономного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Губкинский политехнический техникум» и АО «Лебединский ГОК», которое направлено на создание благоприятных условий для подготовки высококвалифицированных кадров и специалистов среднего звена для промышленного производства и нужд муниципальных образований области. В состав Наблюдательного совета учебного заведения, наряду с представителями учредителя, администрации Губкинского городского округа, колледжа, входят три представителя комбината. Таким образом, комбинат получил возможности для реализации эффективного и оперативного взаимодействия, корректировки содержания образовательного процесса, отработки единого подхода к формированию специалиста и рабочего, рассмотрения кандидатур на трудоустройство выпускников, участия в принятии стратегически важных решений по развитию колледжа.

Взаимодействие комбината и образовательной организации строится по нескольким направлениям, которые легли в основу программы сотрудничества комбината и колледжа:

- укрепление учебно-производственной базы колледжа;
- активное участие комбината в формировании и согласовании содержания вариативной части профессиональных образовательных программ;
- экспертиза учебных материалов;
- профориентационная работа;



- участие в работе государственных аттестационных и приемных комиссий;
- организация прохождения учебной и производственной практики;
- оценка качества подготовки рабочих кадров;
- учет колледжем потребностей и запросов предприятия; учитывая востребованность выпускников колледжа на рынке труда, в образовательной организации с участием представителей комбината ведется разъяснительная работа на родительских собраниях, встречах со студентами, «круглых столов» по вопросам приобретения дополнительных профессий под потребности работодателя;
- обучение инженерно-педагогического коллектива в рамках стажировки на производстве; преподаватели и мастера производственного обучения колледжа получают возможность ознакомиться с новыми образцами техники и современными технологиями, применяемыми на комбинате;
- совместная внеучебная деятельность.

Исходный уровень интереса к выбранной профессии определяется на 1-м курсе. На этом этапе важно закрепить положительное эмоциональное отношение к выбранной профессии, привлечь к ней внимание. Для этого в самом начале учебного года все группы 1-го курса посещают цеха Лебединского ГОКа, знакомятся с рабочими местами, встречаются с руководителями подразделений комбината.

Традиционными стали встречи учащихся общеобразовательных школ с выпускниками колледжа, работающими на Лебединском ГОКе, проведение открытых уроков, классных часов, знакомство с семейными династиями, заседания в клубе «Моя профессия – самая интересная».

В 2015 г. администрацией комбината было принято решение о поощрении лучших студентов Губкинского горно-политехнического колледжа именными стипендиями. Два раза в год по окончании сессии заседает комиссия, в состав которой входят представители колледжа и комбината, определяющая 20 лучших

студентов. При подведении итогов учитываются успеваемость студента, его поведение и отзывы руководителей практики.

Награждение лучших студентов именными стипендиями и почетными грамотами проходит в торжественной обстановке в присутствии всех студентов колледжа. Награды вручают представители руководства комбината. Это мероприятие, несомненно, играет большую роль в создании имиджа комбината и способствует качественной подготовке студентов, мотивируя их к освоению профессиональной программы наилучшим образом.

С 2014 г. по инициативе администрации комбината и компании «Металлоинвест» в СТИ НИТУ «МИСиС» открыто новое направление «Горное дело» (очная форма обучения). На постоянной основе специалистами дирекции по персоналу проводятся встречи с работниками комбината, чьи дети заканчивают 11-й класс, на предмет поступления по вышеуказанному направлению. По итогам совместной работы с вузом организован набор абитуриентов, в том числе с предоставлением 10 бюджетных мест.

В соответствии с потребностью комбината в специалистах обогатительного профиля в СТИ НИТУ «МИСиС» продолжает обучение группа работников комбината в количестве 22 человек по контрактной целевой подготовке. В этом году там же в связи с потребностью комбината в механиках приступила к обучению группа из 11 работников комбината по профилю «Горные машины и оборудование». Обучение проводится за счет средств комбината.

Профессиональное обучение работников комбината

Профессиональное обучение персонала АО «Лебединский ГОК» осуществляется в соответствии с перспективными планами развития комбината, расширением отдельных направлений деятельности, созданием новых производств, внедрением новой техники и технологии. При планировании учитываются организационные, технические и технологические изменения на производстве.

Управление подбора и развития персонала в 2016 г. выполнило все задачи, стоявшие перед комбинатом в области профессиональной подготовки кадров.

Подготовку различного рода прошли 3209 руководителей и специалистов комбината.

Для повышения качества и уровня преподавания на комбинате проведено обучение 100 преподавателей теоретического обучения (из числа руководителей и специалистов комбината).

В течение года постоянно работали курсы подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих, а также курсы целевого назначения. В целом обучено 5336 рабочих, в том числе:

- по программе подготовки – 171 рабочий;
- по программе переподготовки – 771 рабочий;
- повысили квалификацию – 3571 рабочий;
- обучены на курсах целевого назначения – 823 работника.

Учебным центром были разработаны и утверждены в установленном порядке 86 программ обучения.

В течение 2016 г. проведены курсы по обучению рабочих на право обслуживания, эксплуатации и ремонта объектов, подведомственных Ростехнадзору России, такие, как:

- допуск к перевозке опасных грузов;
- правила безопасности в газовом хозяйстве;
- правила безопасности систем газораспределения и газопотребления;
- правила устройства и безопасной эксплуатации сосудов, работающих под давлением;
- стропальщик и др.

Большое внимание было уделено профессиональному обучению вновь принятых работников строящегося комплекса цеха горячебрикетированного железа № 3. С этой целью 454 человека прошли обучение по различным программам профессионального обучения.

Заключение

Практическое применение современных форм управления персоналом позволяет повысить социально-экономическую эффективность производства и приобретает важнейшее значение. Работа в этом направлении на комбинате ведется на постоянной основе с использованием накопленного в течение многих лет отечественного и зарубежного опыта.

Происходит переоценка менеджерами своего места и своей роли в системе управления. Речь идет о способности руководителя вести дело так, чтобы его подчиненные постоянно чувствовали уважение к себе, были причастны к решению возникающих проблем, не испытывали помех в созидательном труде, полностью неся ответственность за результаты деятельности и чувствуя при этом свою значимость.

Система управления персоналом, разработанная на АО «Лебединский ГОК», включающая профессиональную подготовку, программу продвижения и развития кадрового резерва, вовлеченность персонала, динамично развивается с учетом изменений в законодательстве, технологии процессов производства и психологии персонала.

Библиографический список

См. англ. блок. **□**

«GORNYI ZHURNAL», 2017, № 5, pp. 108–113
DOI: 10.17580/gzh.2017.05.25

Lebedinsky GOK's Personnel Policy

Information about authors

A. V. Pleshkov¹, Human Resources Director

V. S. Ryabitchenko¹, Head of Personnel Recruitment and Development Department,
ryabitchenko_v_s@lebgok.ru

S. I. Trifonov¹, Head of Training Center

¹ JSC Lebedinsky GOK, Gubkin, Russia

Abstract

HR policy at "Lebedinsky GOK" JSC (one of the largest Russian mining enterprises incorporated in "Metalloinvest" holding) has been radically changed during recent years and is building now in correspondence with a row of priority directions: transparency of HR management; personnel motivation for achievement of the stated goals; quality improvement of personnel training in the main technological professions; rise of reputation of the mining and metallurgical professions.

The main principles of building of HR management system are presented in the paper. The separate themes connected with personnel involvement, development, training and personnel reserve preparing are emphasized; the basic directions of collaboration between the works and educational institutions are reflected. Operating parameters of the scientific center of the works are presented separately.

Personnel management system developed at the works includes professional training, the program of personnel progression and development as well as personnel involvement. It develops dynamically, taking into account legal changes, production technology and personnel psychology.

Keywords: personnel, selection, motivation, prestige, development, involvement, reserve, partnership.

References

- Petrov V. L., Goncharenko S. N., Yaroshchuk I. V. The concept of forecasting of needs for personnel for mining-industrial complex. *Gornyy informatsionno-analiticheskiy byulleten*. 2011. Special issue No. 3. Mining Engineer. Integration of science, professional education and production. pp. 24–32.
- Development of innovation economy: theory and practice: monograph. Ed.: A. A. Aletdinova, A. V. Babkin. Saint Petersburg: Izdatel'stvo Politekhnikeskogo universiteta, 2012. 484 p.

- Tukkel I. L. Methods and instruments of control of innovation development of industrial enterprises. Saint Petersburg: BKhV-Peterburg, 2013. 208 p.
- Kopylov A. B. Technical and mining education in Russia. Yesterday, today, Tomorrow? Numbers and facts. *Social-economic and ecological problems of mining industry, construction and energetics: collection of scientific proceedings of the 9th International Conference on the problems of mining industry, construction and energetics: in two volumes*. Volume 2. Ed. A. B. Kopylov, I. A. Basalay. Minsk: BNTU, 2013. pp. 469–485.
- Navodnov V. G., Motova G. N. New Education Legislative Act as Development Vector of Public-Professional Accreditation in Russia. *Inzhenernoe obrazovanie*. 2013. No. 12. pp. 58–65.
- Solovev V. P., Kochetov A. I., Krupin Yu. A. About an independent assessment of quality of education. *Kachestvo i zhizn*. 2015. No. 4(8). pp. 45–50.
- Blinov V. I., Batrova O. F., Esenina E. Yu., Faktorovich A. A. The Concept of Qualification Assessment. *Obrazovanie i nauka*. 2012. No. 10(99). pp. 46–67.
- Verzhanskiy A. P. Problems of mining industry personell. *Gornyi Zhurnal*. 2014. No. 4. pp. 141–143.
- Tverdok A. A., Ivanov I. A. Problems, goals and prospect of mining education development in Russia. *Gornyi Zhurnal*. 2015. No. 12. pp. 80–83. DOI: 10.17580/gzh.2015.12.18
- Petrov V. L., Krupin Yu. A., Kochetov A. I. Evaluation of professional education quality in mining and metallurgy: New approaches. *Gornyi Zhurnal*. 2016. No. 12. pp. 94–97. DOI: 10.17580/gzh.2016.12.19
- Chernikova A. A., Polukhin O. N., Petrov V. L., Goncharov S. A., Galperin A. M. National University of Science and Technology MISIS: contribution to rise and development of mining industry in the Belgorod Region. *Gornyi Zhurnal*. 2014. No. 8. pp. 24–29.
- Occupational Employment Statistics. Occupational Employment and Wages. Bureau of Labor Statistics, 2015. Available at: <https://www.bls.gov/oes/current/oes172151.htm> (accessed: 15.02.2017).
- Saydam S., Kecojevic V. Publication strategies for academic career development in mining engineering. *Transactions of the Institution of Mining and Metallurgy, Section A: Mining Technology*. 2014. Vol. 123(1). pp. 46–55.
- Parpala A., Lindblom-Ylanae S. University Teachers' Conceptions of Good Teaching in the Units of High-Quality Education. *Studies in Educational Evaluation*. 2007. Vol. 33, No. 3-4. pp. 355–370.
- Chin A., Jacobsson T. TheGoals.org: mobile global education on the Sustainable Development Goals. *Journal of Cleaner Production*. 2016. Vol. 123. pp. 227–299.
- Kazachek N. A., Tokareva J. S. The Mining Education Cluster. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 2015. Vol. 6, Special Issue No. 554. pp. 205–211.

УДК 364.043:622.012«ЛГОК»

КОРПОРАТИВНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ — ЭТО ИНВЕСТИЦИИ В БУДУЩЕЕ



Т. С. РОЖКОВА,
директор департамента
социальной политики
ООО УК «МЕТАЛЛОИНВЕСТ»,
Москва, Россия



Л. Н. АЛЪЯНЫХ,
директор по социальным
вопросам АО «Лебединский ГОК»,
Губкин, Россия,
alyanih_l_n@lebgok.ru

Введение

Лебединский горно-обогатительный комбинат является градообразующим предприятием для Губкинского городского округа и одним из крупнейших налогоплательщиков Белгородской области.

От результатов деятельности комбината зависит благополучие более половины семей г. Губкина, которые так или иначе свя-

Рассказано о деятельности АО «Лебединский ГОК» в социально-экономической сфере. Показаны основные социальные программы, реализуемые предприятием.

Ключевые слова: градообразующее предприятие, социальная ответственность, благотворительность, программы развития территории, соцпакет, социальное партнерство, Коллективный договор, объекты социального назначения.

DOI: 10.17580/gzh.2017.05.26

заны с работой на этом предприятии. Практически все муниципальные учреждения в сфере культуры, образования, здравоохранения, а также общественные и некоммерческие организации имеют возможность участвовать в социальных проектах и программах, реализуемых на территории Губкинского городского округа. Ряд социальных программ также направлен на создание условий для поддержки проектов физических лиц, развитие волонтерского движения в городе.