УДК 331:65.0(574)

О СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ДОНСКОМ ГОКе

Ш. А. БАГАУТДИНОВ,
начальник Управления человеческими ресурсами,
Shamil.Bagautdinov@erg.kz,
Донской горно-обогатительный комбинат – филиал АО «ТНК «Казхром», Хромтау, Казахстан

Обобщен опыт предприятия по подготовке рабочих и инженерных кадров, по повышению их квалификации и стимулированию должностного роста.

Ключевые слова: *Донской ГОК, кадровая политика, система управления персоналом, трудовые ресурсы, учебные программы, подготовка кадров, мотивация труда.*

DOI: *10.17580/gzh.2018.05.01*

Введение

Управление человеческими ресурсами (УЧР) является структурным подразделением Донского горно-обогатительного комбината. Оно было создано в сентябре 2008 г. и ведет активную работу по обеспечению высокого уровня кадрового состава предприятия.

Реализация эффективной кадровой политики – одно из приоритетных направлений развития персонала на Донском ГОКе. В течение десяти лет работы накоплен обширный опыт применения различных инструментов управления человеческими ресурсами, разработаны направления деятельности и новые технологии, адаптированные к специфическим условиям комбината. В своей практической деятельности УЧР активно использует имеющиеся методические разработки отечественных и зарубежных специалистов в области горного дела и социально-экономических отношений на промышленных предприятиях [1–17].

Содержание и результаты работы Управления человеческими ресурсами

Основными направлениями деятельности УЧР комбината являются: отбор и комплектация персонала, подготовка кадрового резерва и обучение персонала, организация и мотивация труда, нормирование труда, социальные вопросы, организация труда на производственных площадках, молодежная политика.

Управление применяет научно обоснованный подход к формированию трудовых ресурсов, рабочих мест и трудовых отношений, в результате чего складываются эффективные правила работы с персоналом. Концепция построения карьеры на комбинате побуждает сотрудников приобретать новые навыки и самостоятельно определять условия обучения.

Работа с кадровым резервом охватывает всю организацию. В этом направлении внедрена и работает система управления карьерным ростом сотрудников. Система позволяет планировать замещение ключевых должностей, видеть позиции дефицита внутренних кадров, а работникам дает возможность планировать карьерный рост, советует им, какие компетенции необходимо развивать.

Сегодня на предприятии действуют мотивационные проекты, направленные на реализацию творческого и профессионального потенциала работников. В рамках проекта управляющей компанией ERG прошли такие программы, как «Лидер-2020», «Лидер изменений», где молодые и перспективные сотрудники кадрового резерва и нынешние молодые руководители получили реальный шанс еще эффективней развивать свою карьеру. По данному проекту обучились двенадцать сотрудников комбината, и более 80 работников переведены на должности, по которым они стояли в резерве. На предприятии применяются и другие виды мотивации – проводятся соревнования за звание «Лучший цех», конкурсы профессионального мастерства, выплаты передовикам производства.

Любая организация, эксплуатирующая опасные производственные объекты, должна допускать к работе лиц, соответствующих квалификационным требованиям, и осуществлять подготовку и аттестацию сотрудников в области промышленной безопасности. На Донском ГОКе данную процедуру организует и проводит УЧР по профильным учебным программам, которые разработали специалисты УЧР и других подразделений предприятия. В комплекс обучения входят и психологические вопросы, связанные с обеспечением безопасности труда. Специальный курс лекций для работников по психологии безопасности на производстве и культуре производства вскрывает психологические причины небезопасного поведения и слабой установки на соблюдение безопасности, показывает роль усталости и способы его преодоления.

Повышение научно-технического уровня производства, изменение профессионально-квалификационной структуры рынка труда закономерно ведет к возрастанию роли среднего профессионального образования, нацеленного на опережающее развитие, одним из важных направлений которого является совершенствование системы социального партнерства.

Подготовка профессиональных кадров – задача не из легких. Именно поэтому из года в год планомерно выстраиваются отношения комбината с Хромтауским горно-техническим колледжем (ХГТК). Активное сотрудничество с ним началось в 2008 г. с момента подписания соглашения между акиматом Актюбинской области, Хромтауским профессиональным лицеем № 4 и АО «ТНК

© Багаутдинов Ш. А., 2018

Молодые специалисты на тренинге

Работники бюро по труду и нормированию

«Казхром» о взаимопонимании и сотрудничестве в сфере профессионального образования и подготовки кадров. В 2012 г. Донской ГОК признан «Лучшим социальным партнером» в Республике Казахстан.

Важным результатом сотрудничества явилась разработка системы дуального образования, которая стартовала на комбинате в сентябре 2015 г. Учебная программа предусматривает подготовку будущих специалистов по следующей схеме: теоретические знания студенты приобретают в аудиториях ХГТК с привлечением профессорско-преподавательского состава Казахского национального исследовательского технического университета им. К. И. Сатпаева и Магнитогорского государственного технического университета им. Г. И. Носова, а практические – непосредственно в цехах Донского ГОКа, на их будущих рабочих местах. Учитывая инновационную форму обучения, специалистами УЧР разработана пошаговая система, которая отслеживает весь период обучения студента, с назначением наставников во время прохождения производственной практики и оплатой учащимся. Наиболее яркий показатель эффективности дуальной системы – это трудоустройство выпускников и востребованность их на рынке труда. На Донской ГОК трудоустраивается более 80 % выпускников колледжа.

Также следует отметить сотрудничество с Актюбинским региональным государственным университетом им. К. Жубанова и Казахским национальным исследовательским техническим университетом им. К. И. Сатпаева, обеспечивающими комбинат специалистами по горному делу и металлургии. Выпускники вузов активно вливаются в жизнь комбината и могут получить развитие талантов в различных направлениях работы Совета молодежи и Совета молодых специалистов.

Мотивация труда – одна из важнейших функций менеджмента, представляющая собой стимулирование работников к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение их собственных потребностей. Мотивация является ключевым направлением кадровой политики любого предприятия, она способствует повышению производительности труда. Наиболее эффективной формой мотивации сотрудников является «мотивация на результат». Одной из ее разновидностей является сдельно-прогрессивная система оплаты труда для проходческих бригад, в которой по повышенным расценкам ведется оплата труда при достижении рубежа 45 п.м и плановой производительности. За счет этого работник может максимально заработать, а предприятие получает экономический эффект.

Для линейного и вспомогательного персонала применятся косвенно-сдельная оплата труда, в которой приработок начисляется по результатам работы за месяц опосредованно через результаты труда рабочих на сдельной оплате труда; здесь также действует бонусная система оплаты труда: бонусы выплачиваются за выполнение дополнительных объемов в процентном соотношении от должностного оклада.

Данные системы оплаты труда направлены на улучшение количественных и качественных показателей производства, которые непосредственно зависят от линейных руководителей и стимулируют работников к организации труда, исключающей или сводящей к минимуму простои в работе. Благодаря слаженной деятельности коллектива и грамотному управлению за десятилетний период показатели текучести кадров на комбинате снижены с 10,9 до 4,9 %.

Работа с молодежью является одним из приоритетных направлений деятельности УЧР. Здесь функционирует программа, которая ориентирована на карьерный рост молодого специалиста и развитие его профессиональных качеств. Культурно-массовое направление имеет свое отражение в фестивале молодежных команд КВН, песенном фестивале «Голос Казхрома», «Страна мастеров». Результаты участия в данных акциях – это победа команды Донского ГОКа в игре КВН ERG, участие в международном фестивале «КиВиН-2018» в Сочи, победа танцевальной группы West Crew в конкурсе «Страна мастеров».

Заключение

Все вышеназванные мероприятия сопровождаются Управлением человеческими ресурсами и направлены на сплоченность персонала комбината, раскрытие талантов, вовлечение молодежи в научно-технический прогресс, а также на пропаганду здорового образа жизни.

Известно, что грамотно выстроенная кадровая политика имеет существенное значение для благосостояния людей и долгосрочной успешной деятельности предприятия. Управление персоналом сопряжено со значительными трудностями, поскольку проблемы человеческих взаимоотношений сложны и многогранны, и эта важная работа возложена на плечи сплоченного и квалифицированного коллектива, которому в этом году исполняется 10 лет!

Библиографический список

1. *Едильбаев И. Б.* Возрождение. – Алматы, 2004. – 276 с.
2. *Сашурин А. Д., Боликов В. Е., Тиль В. В.* Проблемы освоения и безопасной эксплуатации месторождений Донского ГОКа // Проблемы и пути устойчивого развития горнодобывающих отраслей промышленности : матер. IV Междунар. науч.-практ. конф. – Хромтау : Изд-во ИГД им. Д. А. Кунаева, 2007. С. 224–226.
3. *Черских О. И., Галкина Н. В., Коркина Т. А., Лапаева О. А.* Социально-экономическое нормирование как инструмент управления развитием горнодобывающего предприятия // Горный журнал. 2017. № 12. С. 36–41. DOI: 10.17580/gzh.2017.12.07
4. *Соколовский А. В.* Проектируем надежное будущее // Горная промышленность. 2015. № 3. С. 36.
5. *Галкин В. А., Макаров А. М., Кравчук И. Л., Лапаева О. А.* Роль человеческого фактора в жизнеспособности горнодобывающего предприятия // Проблемы недропользования. 2016. № 4. С. 189–197.
6. *Артемьев В. Б., Галкин В. А., Макаров А. М., Каледина Н. О., Воробьева О. В., Кравчук И. Л.* Организационный аспект обеспечения безопасности производства на горнодобывающих предприятиях // Безопасность труда в промышленности. 2016. № 12. С. 20–26.
7. *Просветова А. А., Носков В. А., Цирель С. В.* Оценка технико-экономической эффективности применения мероприятий по безопасному ведению горных работ // Горный информационно-аналитический бюллетень. 2014. № 11. С. 291–296.
8. *Петрова Е. Е., Сисина Н. Н.* Природоохранная деятельность предприятий: инвестирование, учет и анализ. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2013. – 199 с.
9. *Казанин О. И., Сергеев И. Б.* Подготовка современного горного инженера: задачи университетов и профессиональных сообществ // Горный журнал. 2017. № 10. С. 75–80. DOI: 10.17580/gzh.2017.10.16
10. *Costanza R., Fioramonti L., Kubiszewski I.* The UN Sustainable Development Goals and the dynamics of well-being // Frontiers in Ecology and the Environment. 2016. Vol. 14. Iss. 2. P. 59.
11. *Lundberg S., Marklund P.-O., Strömbäck E., Sundström D.* Using public procurement to implement environmental policy: an empirical analysis // Environmental Economics and Policy Studies. 2015. Vol. 17. Iss. 4. P. 487–520.
12. *Дальман П., Кункель М.* Человеческий фактор – основа для конкурентоспособной металлургической промышленности в Германии // Черные металлы. 2017. № 2. С. 65–66.
13. *Vintró C., Sanmiquel L., Freijo M.* Environmental sustainability in the mining sector: evidence from Catalan companies // Journal of Cleaner Production. 2014. Vol. 84. P. 155–163.
14. *Dahling J. J., Gutworth M. B.* Loyal rebels? A test of the normative conflict model of constructive deviance // Journal of Organizational Behavior. 2017. Vol. 38. Iss. 8. P. 1167–1182.
15. *Pellerano J. A., Price M. K., Puller S. I, Sánchez G. E.* Do Extrinsic Incentives Undermine Social Norms? Evidence from a Field Experiment in Energy Conservation // Environmental and Resource Economics. 2017. Vol. 67. Iss. 3. P. 413–428.
16. *Shen J., Benson J.* When CSR Is a Social Norm: How Socially Responsible Human Resource Management Affects Employee Work Behavior // Journal of Management. 2016. Vol. 42. Iss. 6. P. 1723–1746.
17. *Горбунов К. О.* Корпоративный университет «Норильский никель» – участник масштабных проектов // Горный журнал. 2017. № 8. С. 85–92. ГЖ

«GORNYI ZHURNAL», 2018, № 5, pp. 13–15
DOI: 10.17580/gzh.2018.05.01

Personnel management system at Donskoy Ore Mining and Processing Plant

Information about authors
Sh. A. Bagautdinov[1], Head of Human Resources Management, Shamil.Bagautdinov@erg.kz

[1] Donskoy Ore Mining and Processing Plant, Branch of Kazchrome TNC, Khromtau, Kazakhstan

Abstract
The article generalizes experience gained by Donskoy Ore Mining and Processing Plant (aka Donskoy GOK), which is one of the largest chromite ore production plants in the Republic of Kazakhstan, in labor force and engineering staff training, professional improvement and career development.
In 2008 Donskoy GOK originated a special department of Human Resources Management allotted with such functions as:
– framing of the personnel, socio-economic and youth policy;
– personnel selection and staffing;
– training of personnel reserve and staff;
– labor management and motivation at production sites;
– work measurement;
– social decisions.
Within this framework, the Plant initiates motivational projects aimed at implementation of creative and professional potential of employees. The career development management system is introduced at the Plant. The system makes it possible to plan turnover rate of key posts and to reveal deficient staff as well as enables the employees to pre-arrange their career development and to spot skill they should cultivate.
Much attention is paid to training of specialists. These activities are conducted using the dual education system: students acquire the theoretical knowledge at a local college with the assistance of lecturers invited from the regional higher education institutions and get the hand-on experience immediately in the workshops of Donskoy GOK, in their future working places.
The Plant also offers an effective type of wages which stimulate personnel to strive for high production figures.

Keywords: Donskoy GOK, personnel policy, personnel management system, human resources, educational programs, personnel training, work motivation, employee motivation.

References

1. Edilbaev I. B. Renascence. Almaty, 2004. 276 p.
2. Sashurin A. D., Bolikov V. E., Til V. V. Problems of mastering and safe exploitation of deposits of Donskoy Ore-Dressing and Processing Enterprise). *Problems and ways of sustainable development of mining branches of industry : materials of the IV International scientific and practical conference.* Khromtau : D. A. Kunayev Mining Institute, 2007. pp. 224–226.
3. Cherskikh O. I., Galkina N. V., Korkina T. A., Lapaeva O. A. Social and economic rating as a tool of mine management. *Gornyi Zhurnal.* 2017. No. 12. pp. 36–41. DOI: 10.17580/gzh.2017.12.07
4. Sokolovskiy A. V. Designing the sustainable future. *Gornaya promyshlennost.* 2015. No. 3. p. 36.
5. Galkin V. A., Makarov A. M., Kravchuk I. L., Lapaeva O. A. The human factor role in mining plant viability. *Problemy nedropolzovaniya.* 2016. No. 4. pp. 189–197.
6. Artemev V. B., Galkin V. A., Makarov A. M., Kaledina N. O., Vorobyova O. V., Kravchuk I. L. Organizational Aspect of Ensuring Production Safety at the Mining Enterprises. *Bezopasnost truda v promyshlennosti.* 2016. No. 12. pp. 20–26.
7. Prosvetova A. A., Noskov V. A., Tsirel S. V. Evaluation of technical and economic efficiency of measures for safe mining operations. *Gornyy informatsionno-analiticheskiy byulleten.* 2014. No. 11. pp. 291–296.
8. Petrova E. E., Sisina N. N. Environmental protection activity of enterprises: investment, accounting and analysis. Saint Petersburg : Publishing House of Saint Petersburg State University of Economics, 2013. 199 p.
9. Kazanin O. I., Sergeev I. B. Training a modern mining engineer: Objectives of universities and professional communities. *Gornyi Zhurnal.* 2017. No. 10. pp. 75–80. DOI: 10.17580/gzh.2017.10.16
10. Costanza R., Fioramonti L., Kubiszewski I. The UN Sustainable Development Goals and the dynamics of well-being. *Frontiers in Ecology and the Environment.* 2016. Vol. 14, Iss. 2. p. 59.
11. Lundberg S., Marklund P.-O., Strömbäck E., Sundström D. Using public procurement to implement environmental policy: an empirical analysis. *Environmental Economics and Policy Studies.* 2015. Vol. 17, Iss. 4. pp. 487–520.
12. Dahlmann P., Kunkel M. Human factor as a base for competitive metallurgical industry in Germany. *Chernye Metally.* 2017. No. 2. pp. 65–66.
13. Vintró C., Sanmiquel L., Freijo M. Environmental sustainability in the mining sector: evidence from Catalan companies. *Journal of Cleaner Production.* 2014. Vol. 84. pp. 155–163.
14. Dahling J. J., Gutworth M. B. Loyal rebels? A test of the normative conflict model of constructive deviance. *Journal of Organizational Behavior.* 2017. Vol. 38, Iss. 8. pp. 1167–1182.
15. Pellerano J. A., Price M. K., Puller S. L, Sánchez G. E. Do Extrinsic Incentives Undermine Social Norms? Evidence from a Field Experiment in Energy Conservation. *Environmental and Resource Economics.* 2017. Vol. 67, Iss. 3. pp. 413–428.
16. Shen J., Benson J. When CSR Is a Social Norm: How Socially Responsible Human Resource Management Affects Employee Work Behavior. *Journal of Management.* 2016. Vol. 42, Iss. 6. pp. 1723–1746.
17. Gorbunov K. O. Norilsk Nickel Corporate University – A partner to large-scale projects. *Gornyi Zhurnal.* 2017. No. 8. pp. 85–92.