

МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА В ОАО «СЕВЕРСТАЛЬ»

Рыночная экономика коренным образом поменяла подходы к решению многих экономических проблем, и прежде всего тех, которые связаны с человеком. Поэтому понятно, что в центре теории управления находится человек, рассматриваемый как высшая ценность.

Люди на «Северстали» – самое главное, по словам директора по кадрам ОАО «Северсталь» Н.В. Тихомирова. Чем квалифицированнее персонал, тем меньше брака и беззаказной продукции, следовательно, больше доход. Работа с кадрами строится по принципу: «Брать самых лучших, учить всю жизнь, прививать гордость за свою профессию и производство».

Маркетинг персонала – это вид управленческой деятельности, задача которого – эффективное покрытие потребности в персонале и реализации тем самым целей организации. Данная функция управления персоналом является базовой, первичной, поскольку все остальные (развитие персонала, мотивация и т.д.) не могут быть в полной мере эффективными, пока предприятие не будет обеспечено персоналом в необходимом количестве и качестве, то есть требуемым трудовым потенциалом.

В АО «Северсталь» четко определены критерии отбора персонала как на инженерно-технические, так и рабочие должности. Сегодня не принимаются на предприятие лица, ранее имевшие нарушения трудовой дисциплины.

До недавнего времени организациям России не приходилось испытывать какого-либо недостатка в квалифицированной рабочей силе, и они ориентировались лишь на текущую потребность в персонале. Однако сейчас положение меняется, и потому кадровое планирование стало во многих передовых фирмах интегрирующей составной частью предпринимательского планирования.

Так, в рамках проекта по совершенствованию найма персонала специалисты ОАО «Северсталь» провели исследование рынка рабочей силы в Череповце. Результаты исследования показывают, что до 2005 г. дефицита рабочей силы не ожидается, а с 2011 г. предприятие ждет кризис рынка труда. Исходя из этого сегодня строится политика по вопросам найма персонала на перспективу, её можно представить в виде схемы (рис.1).



Рисунок 1. Политика найма персонала в ОАО «Северсталь».

Важным направлением деятельности менеджеров по персоналу меткомбината на внешнем рынке труда является работа с учебными заведениями. Для этого осуществляется профориентация, организация вступительных экзаменов в вузы, отбор лучших учащихся, что позволяет решать задачи подготовки и привлечения молодых специалистов. Поэтому несколько лет назад «Северсталь» начала работу по подготовке череповцевких ребят и девушек по металлургическим специальностям в вузах Череповца и страны. Специалисты предприятия собирают информацию в школах о тех, кто учится на «4» и «5», кто претендует на золотую или серебряную медаль. Ежегодно проводятся встречи для выпускников и их родителей с преподавателями различных вузов, затем – раннее тестирование, положительные результаты которого засчитываются в качестве вступительных экзаменов. Данная форма приветствуется очень многими выпускниками, и они с удовольствием идут на это. После поступления в вуз и завершения первой сессии со студентами, успешно (без троек) сдавшими сессию, заключаются договоры. Они становятся стипендиатами «Северстали» и получают ежемесячную доплату в размере 1–5 минимальных заработных плат. Ныне в основные профильные для «Северстали» вузы – МИСиС и СПбГТУ – в рамках целевой подготовки поступили 28

человек. Всего на данный момент ОАО «Северсталь» имеет 236 стипендиатов в 18 ведущих вузах страны (рис. 2).

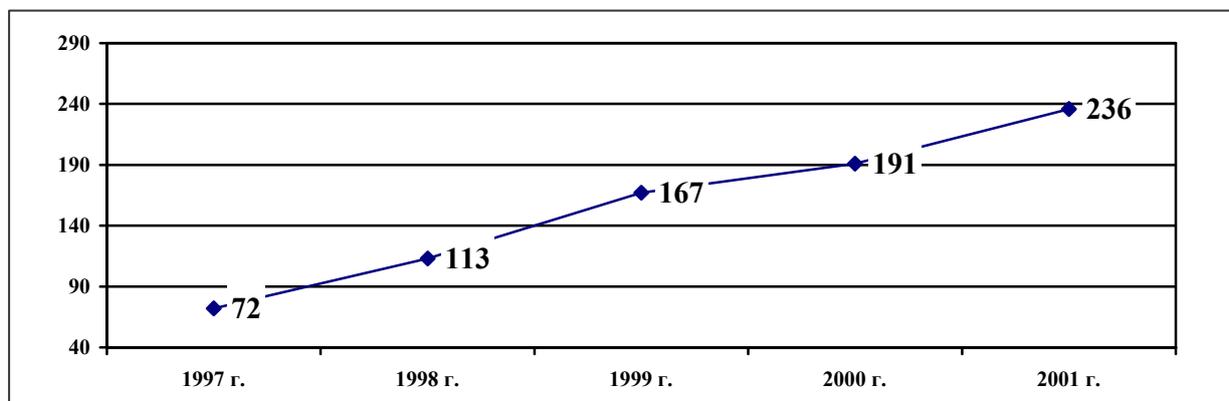


Рисунок 2. Динамика договоров по обучению в вузах за 1997–2001 гг.

С 2001 г. положение о стипендиатах «Северстали» изменилось: студенты, сдавшие все экзамены на «отлично», получают доплату к стипендии 1000 рублей. Таких ребят называют стипендиатами генерального директора «Северстали». В договоре также оговариваются обязательства акционерного общества по предоставлению места для прохождения практики, оказанию помощи при подготовке к защите диплома и в трудоустройстве на предприятие по окончании учебы.

Данные условия значительно стимулируют молодых людей к развитию, именно поэтому в 2001 г. 14,6 % от общего количества молодых специалистов окончили вузы с отличием (рис. 3).

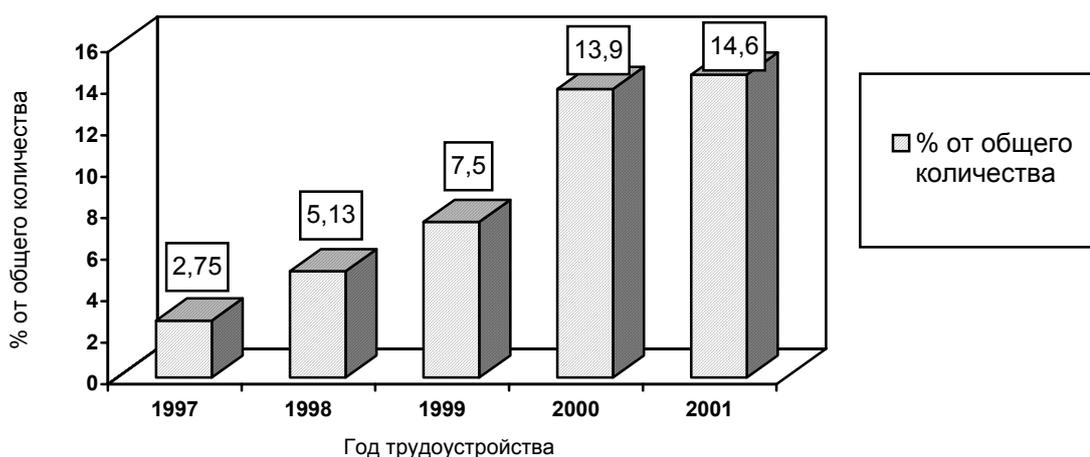


Рисунок 3. Доля молодых специалистов, окончивших вузы с отличием.

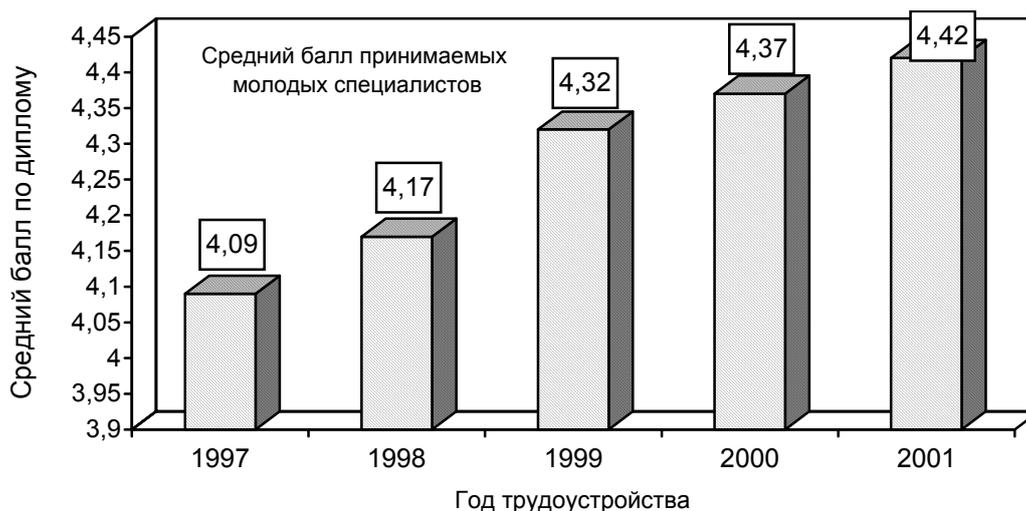


Рисунок 4. Средний балл принимаемых молодых специалистов.

Да и не любые выпускники вузов могут стать «северсталежцами», а только самые достойные, чей средний балл по диплому выше «4,3» (рис.4).

Основная часть выпускников – это выпускники вузов Москвы, Санкт-Петербурга, Иваново, Вологды, Череповца. Из общего количества молодых специалистов, принятых на предприятие, порядка 50 % – выпускники ЧГУ, около 50% – выпускники других вузов.

Канули в прошлое времена, когда на комбинат трудоустраивали всех без исключения выпускников базовых профтехучилищ и металлургического колледжа. Теперь принимают только таких, которые хорошо зарекомендовали себя на производственной практике, поэтому в образовательной структуре трудовых ресурсов можно отметить следующие тенденции (рис. 5):

- увеличение числа работников с высшим образованием (за два года на 6,5%);
- снижение числа сотрудников со средним и незаконченным средним образованием (соответственно на 6 и 20% от уровня 1998 г.);
- увеличение числа работников с начальным профессиональным образованием (ПТУ) на 20% от уровня 1998 г., снижение (на 8%) – со средним специальным образованием.

Напомним, что на сегодняшний день количество рабочих металлургического гиганта составляет 32780 человек, руководителей, специалистов и служащих – 9300 человек. 39 % от общей численности работающих – женщины.

Таким образом, в целом образовательный уровень работников комбината за последние 3 года улучшился.

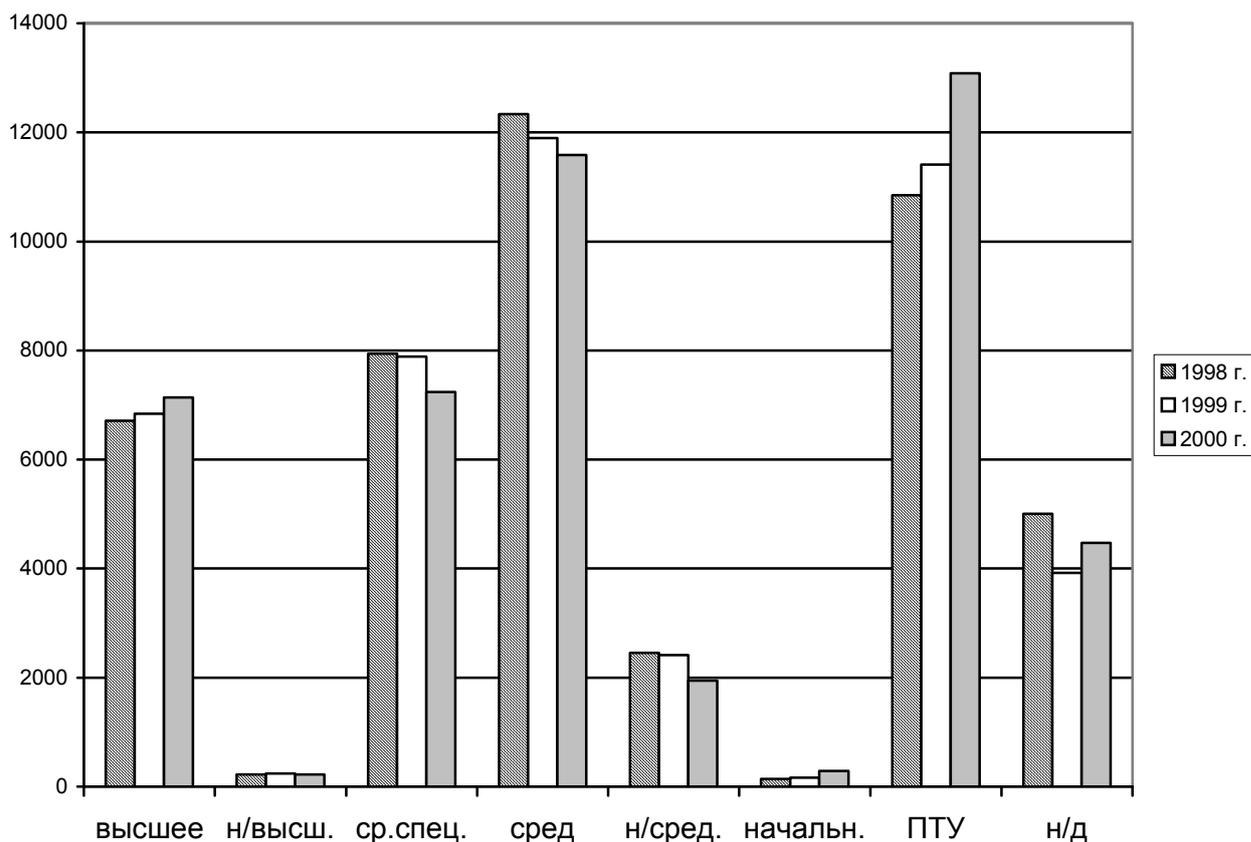


Рисунок 5. Изменение уровня образования персонала ОАО «Северсталь» в 1998–2000 гг.

Наиболее важная категория персонала как по количественному составу (50% всего персонала), так и по важности своего вклада в выполнение производственной программы предприятия – это квалифицированные рабочие. От того, сможет ли предприятие правильно определить потребность в данной категории, вовремя и целесообразно задействовать все имеющиеся в распоряжении ресурсы, зависит уровень конкурентоспособности предприятия, поскольку подготовка квалифицированного рабочего требует длительного времени и значительных финансовых затрат.

Как видно из графика (рис. 6), в исследуемом периоде более 70% принятых на работу – молодежь в возрасте до 30 лет. Большинство заявок по вакантным должностям, поступающих в дирекцию по кадрам, ограничивают желаемый возраст потенциального претендента до 45, а иногда и 30 лет (особенно это касается женщин).

Кроме того, в апреле 2000 г. вышло совместное постановление дирекции по кадрам и профсоюзного комитета Общества «О мерах по увеличению приема молодежи в ОАО «Северсталь».

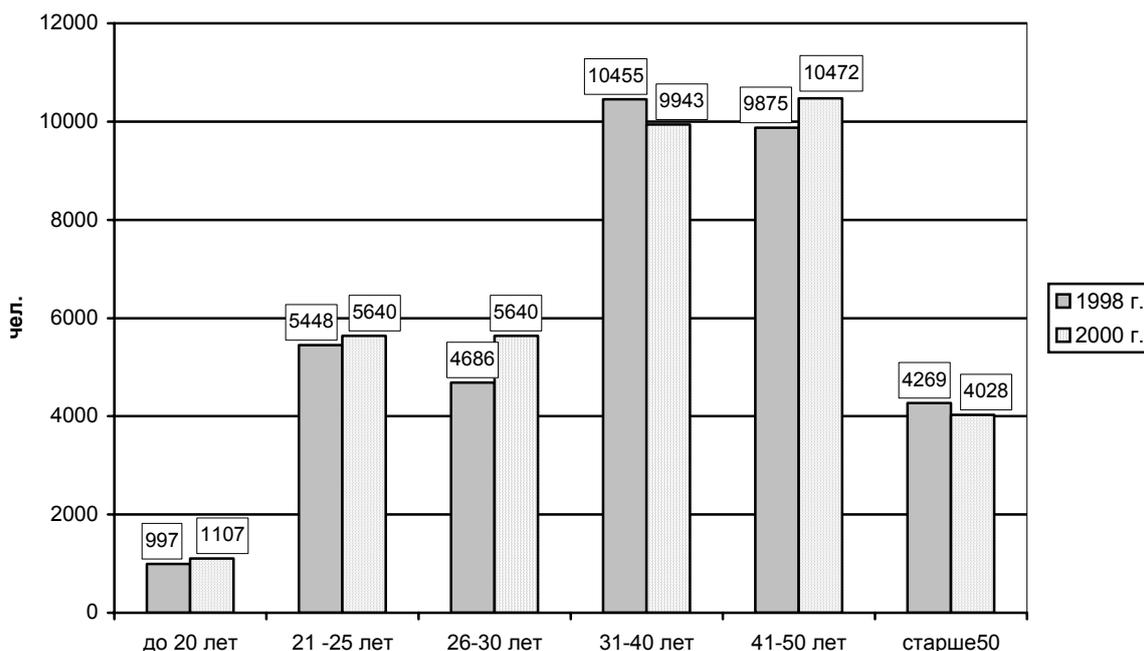


Рисунок 6. Динамика возрастной структуры рабочих ОАО «Северсталь».

Предприятие заинтересовано в высококвалифицированных кадрах и намерено создать им нормальные условия жизни, обеспечить социальной защитой.

Для деятельности предприятия в условиях возможной конкурентной борьбы за привлечение квалифицированной рабочей силы, исходя из финансовых возможностей фирмы в отношении обеспечения определенного уровня заработной платы и предоставления льгот, имиджа предприятия, необходим анализ сильных и слабых сторон. Важно учитывать окружение предприятия, территориальную близость родственных по профилю производств, обладающих теми или иными преимуществами (например, большей развитостью социально-бытовой инфраструктуры) и т.д.

Так, например, в этом году в школе № 25 г. Череповца с помощью ОАО «Северсталь» и МИСиС открылся специализированный класс, где после конкурсного отбора стали учиться лучшие школьники города, желающие связать свою судьбу с меткомбинатом. «Северсталь» выделила мебель для компьютерного класса.

Помощь школам к учебному году, как заявил директор по кадрам ОАО «Северсталь» на праздничной линейке 1 сентября 2001 года, уже стала доброй традицией. И в этом году выделено на ремонты школ 850 тыс. рублей., отмечены лучшие учителя.

Все это уже приносит свои плоды.