

ОДНИМ ИЗ ЛИДЕРОВ государственной программы форсированного индустриально-инновационного развития Республики Казахстан является Евразийская Группа, на долю которой приходится треть горно-металлургического сектора. Все это требует от персонала предпрятий, входящих в ее состав, высокой квалификации и не только. Именно слоган ERG «Опыт. Ответственность. Наследие» кратко, но емко характеризует ее кадровую политику.

АО «Алюминий Казахстана» заинтересовано в повышении кадрового потенциала своих подразделений. Особое внимание при приеме на работу - молодым специалистам и рабочим. К слову, перед завершением учебного года на предприятиях акционерного общества приостанавливается прием работников, чтобы создать нишу для выпускников.

С молодежью работает отдел человеческих ресурсов подразделения, тесно сотрудничая со школами города и Лисаковским техническим колледжем. Ребят приглашают посетить карьеры предприятия, побеседовать с рабочими, своими глазами увидеть процесс добычи боксита - основного сырья для получения «красного металла» - алюминия. Предоставляет Краснооктябрьское бокситовое рудоуправление места для производственной практики учащимся средних специальных учреждений, а также студентам вузов. Во время нее и приглашаются к молодым рабочим и специалистам горняки. Лучшие из практикантов после окончания учебного заведения получают приглашение на работу. Поэтому на предприятии много молодежи - грамотной, неравнодушной, творческой. Ребята делают осознанный выбор в пользу стабильности и уверенности в своем завтра.

Ляззат Сарсембаева, старший геолог Белинского рудника, пришла работать в

КБРУ в 2010 году, после окончания Рудненского индустриального института.

- Осознание того, что я хочу здесь рабо-

Укрепляя кадровый потенциал

тать, пришло сразу, как только я побывала на карьере, во время прохождения производственной практики на третьем курсе обучения. Раскрывая всю прелесть такой романтической профессии, как геолог, мои наставники - две мои «Надежды» - геолог участка Надежда Колесникова и старший геолог рудника Надежда Голдынская поддерживали меня, помогали, и я быстро освоила все производственные обязанности, - делится молодой специалист. - Работа нравится своей разнообразностью и нужностью.

Ляззат контролирует качество добытого боксита, следит за полнотой извлечения руды из карьера, занимается планированием, отвечает за направление вскрышных, добычных и геологических работ.

- Приятно, что руководство ценит мои знания и навыки, - с улыбкой, без ложной скромности говорит геолог. - Старуюсь вовремя и даже раньше установленного срока выполнить работу. Мне нравится моя профессия, и у меня есть стимул работать в этой компании. Мне как молодому специа-

листу руководство предоставило жилье в поселке Октябрьском, я получаю стабильную заработную плату. В этом году по решению руководства Евразийской Группы она была увеличена. Я думаю, что здесь есть большие перспективы, плюс к этому хороший коллектив, отличные наставники.

Помимо этого, компания оплачивает работникам и их детям обучение по востребованным специальностям. На сегодняшний день за счет средств КБРУ учатся семь студентов. Кроме того, в планах руко-

водства произвести набор 10 выпускников школ и ЛТК на конкурсной основе для обучения в вузах за счет средств АО «Алюминий Казахстана» по специальностям «Горное дело», «Транспорт, транспортная техника и технологии», «Строительство» в таких вузах, как Рудненский индустриальный институт, Казахский университет путей сообщения, Карагандинский государственный технический университет. После окончания обучения ребята будут трудоустроены. За период с 2008 по 2015 год предприятием обучено и трудоустроено 40 человек.

- Эффективность работы современного предприятия, - рассказывает начальник отдела человеческих ресурсов Николай Колесников, - напрямую зависит от уровня квалификации кадров. Постоянное внедрение новой техники, новых технологий на нашем предприятии требует систематичной переподготовки и подготовки персонала. Помогаем освоить нашим работникам второе образование, что позволяет более рационально использовать кадровый потенциал рудоуправления. В результате меньшей численностью выполняются большие объемы работ. Так, например, слесарь может в случае производственной необходимости выполнить работу стропальщика или лезенника. Как вы знаете, обязательны к исполнению для любых предприятий требования законодательных и прочих нормативных актов, регламентирующих периодичность обучения персонала, в первую очередь по вопросам охраны труда. Поэтому ежегодно на основании заявок цехов в Краснооктябрь-

ском бокситовом рудоуправлении, входящем в структуру АО «Алюминий Казахстана», разрабатывается план кадрового обеспечения. Значительный вклад в реализацию этой программы по обучению работников вносит наш учебно-курсовый пункт.

На подготовку кадров выделяются значительные средства. Несмотря на мировой кризис, учредители не сокращают расходы



по данной статье, которая, по сути, является ничем иным, как прямыми инвестициями в развитие предприятия. Другими словами, работаем на перспективу.

- В ходе нашей работы, - продолжил рассказ Николай Колесников, - особое внимание уделяем поддержанию необходимого уровня квалификации руководителей и специалистов. На таких занятиях они не только обретают новые знания в сфере менеджмента, но и делятся своим опытом внедрения их в производство. В результате развиваются управленческие и организаторские навыки, креативное и инновационное мышление. Полученные знания наши командиры производства передают своим подчиненным.

С 2015 года пять руководителей получают дополнительное профессиональное образование в Московской международной высшей школе бизнеса «МИРБИС». Такие организованы дополнительные курсы для руководителей и специалистов как с выездом в командировки, так и на месте. В настоящее время непосредственно на предприятии проходят обучение сорок восемь руководителей и специалистов среднего звена по курсу «Современная технология и организация горнотранспортного оборудования карьеров». В соответствии с Законом о гражданской защите ежегодно рабочие филиала АО «Алюминий Казахстана» КБРУ проходят обучение по вопросам промышленной безопасности на опасных производственных объектах по направле-

ниям. В 2015 году обучено более 1500 рабочих по этой тематике, что является эффективной мерой предупреждения аварийных ситуаций.

В связи с потребностью производства рабочие получают дополнительные профессии на курсах внутрипроизводственного обучения и в учебных центрах. В 2015 году обучено 300 рабочих. Это не только решает вопрос по рациональному использованию человеческих ресурсов внутри предприятия, но и повышает конкурентоспособность каждого такого работника на рынке труда, способствует закреплению кадров на предприятии.

Важным направлением в работе по повышению квалификации является ежегодное проведение конкурсов профессионального мастерства среди работников машинистов бульдозеров, мостовых кранов, электрослесарей, токарей и др.

В Евразийской Группе ценят в своих сотрудниках стремление к достижению результата, готовность работать в команде и брать на себя ответственность, придавая большое значение поощрению труда по степени эффективности. Такую задачу ставят учредители перед работающими в Евразийской Группе, на каком бы предприятии, в каком бы регионе страны они ни работали. При этом создаются условия для трудящихся, способствующие реализации этого требования. Подготовка кадров - это вклад КБРУ, филиала компании, в развитие трудовых ресурсов для предприятий Костанайской области.

