

НКАЗ делится опытом
поиска резервов

Стр. 4

Редкая профессия:
сапожнику тоже нужен
талант

Стр. 5

Распрощаемся с хандрой
и депрессией

Стр. 6

День знаний

На предприятиях Компании в самом разгаре тестирование персонала — процесс в рамках системы дистанционного обучения (СДО) стартовал 23 октября и завершится 10 декабря. Более половины сотрудников уже прошли тест и внесли свой вклад в разработку программ обучения. Именно в этом заключается основная цель данного проекта Корпоративного университета: создать комплекс программ, которые в перспективе обеспечат профессиональный рост всех и каждого и гарантируют РУСАЛу позиции лидера в мировой алюминиевой отрасли.



Фото: Алена МЕНЬШОВА

Как правило, понятия «тест» и «экзамен» воспринимаются людьми неоднозначно. Видимо, слишком сильны ассоциации со школой и вузом: проверяют для того, чтобы выяснить, кто что знает, и определить, кому учиться дальше.

Но в данном случае Компания решает с помощью тестирования совсем иные вопросы. Все отлично знают, что уровень образования в профильных вузах и профессиональных училищах стремительно падает и хронически отстает от современных требований к специалистам. Следовательно, необходимо

создать внутреннюю систему обучения, способную повышать квалификацию персонала и одновременно формировать своеобразный «золотой фонд» сотрудников.

Однако для разработки и формирования такой системы необходимо знать, какие существуют узкие места, что именно ставит сотрудников в тупик. Для этого в процессе тестирования и просят отвечать на вопросы по весьма широкому спектру тем, иногда даже не имеющие отношения к профессии конкретного тестируемого.

В целом массовая оценка знаний вошла в плановый режим. Более 40% специалистов прошли тестирование на ВгАЗе, ЗЛКе, БрАЗе, ИркАЗе, КраЗе, НАЗе, НКАЗе, УАЗе, АГК, НГЗ, предприятиях «Кремний», «ВгАЗ-СУАЛ-Ремонт», «РУСАЛ Сервис Рент» и «СУАЛ-ПМ-Красноурьинск», в филиалах РИК в Новокузнецке, Каменске-Уральском и Шелехове, СЦ «Металлург». Всего в процесс вовлечено 48 предприятий.

Таким образом, Компания планирует создавать обучающие программы — в первую очередь по тем направлениям, которые наименее изучены сотрудниками.

Разумеется, в тестировании очень важна и психологическая составляющая. По логике вещей, человек должен сам стремиться к пониманию, что он знает, а что не знает — это очень полезно для правильной самоидентификации. Нужно адекватно оценивать свои навыки и знания, и если где-то обнаруживается пробел — параллельно с корпоративным обучением заниматься самообразованием. Это только у школьников один День знаний в году — 1 сентября, у нормальных взрослых людей должно быть в году 365 таких дней. Только такой подход к собственной судьбе и готовность активно учиться могут обеспечить фундамент для дальнейшего карьерного роста и повышения уровня благосостояния каждого сотрудника.

Виктор СМЕРНОВ

(Продолжение темы на 2 стр.)

ЦИТАТА НЕДЕЛИ

«Большинство людей счастливы настолько, насколько они сами решили быть счастливыми»

АВРААМ ЛИНКОЛЬН

ОТ РЕДАКЦИИ

Счастье есть!

Каждый когда-нибудь да был счастлив. Кто-то чаще, кто-то реже, но представить себе абсолютно, тотально, беспросветно несчастного человека совершенно невозможно. Разумеется, счастье — материя абстрактная, но оно может вызываться вполне земными причинами: заработал премию, солнышко светит, ребенок родился. Социологи ВЦИОМ это отлично понимают, поэтому сформулировали вопрос так: «В жизни бывает всякое — и хорошее, и плохое, но если говорить в целом, вы счастливы?» И 72% россиян ответили «да». Вдумайтесь: 72%, почти три четверти респондентов. В науке такое единодушие называется квалифицированным большинством и является неопровержимым доказательством актуальности общей картины.

Есть, конечно, и нюансы. Скажем, счастливых обеспеченных людей — 81%, тогда как людей с более низким достатком, но с радужным настроением — всего 60%. Но это и понятно: счастье, конечно, не в деньгах, но их количество тоже не последнее дело. Были в ходе опроса и неожиданности. Так, россияне с высшим образованием опровергли общеизвестную идиому о том, что «умножая познания, множишь скорбь» — 80% образованных людей вполне счастливы. Но что любопытно, от пола счастье не зависит совершенно — счастливых мужчин и женщин оказалось поровну.

Так что все очень неплохо. Даже кризис не смог испортить нам настроение. А с второстепенными явлениями, омрачающими жизнь, мы справимся. О том, как не поддаться сезонной депрессии, вы сможете узнать из нового материала в рубрике «Личный опыт». Кроме того, важно всегда соблюдать спокойствие и уравновешенность, как делают наши шведские коллеги на заводе Kubal. Климат в Швеции не лучше нашего, но никто не хандрит, потому что у них всего ровно столько, сколько нужно. Другими словами, счастье зависит только от нас и умения радоваться всему тому, что дарит нам жизнь.

С МЕСТА СОБЫТИЯ

Всё logom

Шведское слово *logom* не переводится на другие языки.

Logom — это значит «достаточно, ровно столько, сколько нужно» и одновременно «соблюдай умеренность», «спеши медленно». Так шведы и живут: перед тем, как отрезать, отмеряют не семь, а пятьдесят семь раз. Привычка, в общем, полезная, но иногда требуется более высокая оперативность. Во всяком случае, алюминиевый завод Kubikenborg Aluminium AB (Kubal), принадлежащий РУСАЛу, старается реагировать на изменения ситуации быстрее.

В Швеции все не очень крупное, неброское, но на редкость основательное — люди, природа и даже государственное устройство. Будучи официально наследственной монархией, страна умудряется

быть социалистической и занимает одно из первых мест в мире по уровню жизни. И это не в последнюю очередь благодаря вьедливости и нордической уравновешенности местного населения. >>> [2-3]

Kubikenborg Aluminium AB (Kubal)

Завод был построен в 1942 году в городе Сундсвалль (Sundsvall) и на момент запуска производил всего 2 тыс. тонн алюминия. К середине 80-х в результате модернизации и внедрения новейших по тем временам технологий производство достигло 100 тыс. тонн, что соответствует половине всех потребностей Швеции в этом металле. В 2007 году предприятие вошло в состав РУСАЛа. Около 50% алюминия, производимого Kubal, поставляется потребителям на внутреннем рынке Швеции, остальные 50% — заказчикам в Европе. Сейчас на заводе работает более 300 человек.

«Если бы не волновался — сдал бы еще лучше»

Существенным компонентом тестирования была обратная связь — людей спрашивали, какие именно сложности возникали с ответами на вопросы, и выясняли, есть ли замечания по организации экзамена. Каждый десятый тестируемый смог высказать свое мнение. Ниже мы приводим те отклики, тематика которых была наиболее распространенной.

Сергей КОНОНЮК,
электрик шелеховского филиала РИК:

— Некоторые вопросы теста просто ставили в тупик. Например, сколько двигателей установлено на «Боди мэйке». Не знаю такого оборудования. Думаю, то, что есть у нас, отсутствует на других заводах, поэтому объективно оценить наши знания по этому тесту невозможно. Мы отлично знаем свое оборудование и свою технологию и готовы это подтвердить. Вопросы по ТБ общеизвестны, трудностей не представляют.

Игорь КОТОЧИГОВ,
бригадир электролизников СК № 6 БрАЗа:

— Для меня это было необычное тестирование. Не ожидал, что часть вопросов будет из совсем неизвестной сферы, то есть вне специфики нашего завода. Например, по технологии обожженного анода. В своей работе мы с ними не сталкиваемся, знаем об этой технологии только теоретически. Так что на часть вопросов пришлось отвечать наугад. Приходилось тестирование с уверенностью ответить полностью правильно на вопросы, а результат — только 56%. Не переживал, но осадок в душе остался. У нас все в бригаде дали порядка 50–60% правильных ответов. Значит, уровень знаний у всех примерно одинаковый. Это само по себе неплохо, было бы хуже, если бы сильно отличались друг от друга.

Николай БАРАБАНЩИКОВ,
машинист мельниц участка
мокрого размола ДГП БАЗа:

— Тестирование дало мне возможность проверить свои знания. Наряду со сложными для меня вопросами были и совсем легкие. Конечно, есть над чем задуматься после такого тестирования. Спасибо за предоставленную возможность поработать над своим самообразованием.

Тимофей ХАРИТОНОВ,
электролизник УАЗа:

— О том, что предстоит проходить тестирование по вопросам технологии производства и про-

фессиональным знаниям, мне сообщили в цехе. Когда шел в компьютерный класс ОРПП, конечно, волновался. Не знал, какая будет конкретно тематика вопросов. Будет ли резервное время на раздумье? Все ли у меня получится? Но когда приступил к работе, немного успокоился: понял, что с материалом знаком. В работе с компьютером тоже не было проблем, поэтому уложился в контрольное время и набрал 85 баллов. Хотя сейчас думаю, что мог бы сдать тест лучше, возможно, помешала спешка или ненужное волнение.

Мария М.,
аппаратчик-гидрометаллург АГК:

— Я сильно переживала перед тестированием. И, как оказалось, не зря. Несмотря на то, что тесты были разработаны специально для каждой специальности, мне они показались сложными. Здесь требовалось знание химических формул, которые мне ранее не встречались, и схемы Байера (способ получения глинозема без спекания), что для нашего производства не является актуальным. Считаю, что, несмотря на то, что тесты были разработаны в Москве, необходимо их адаптировать на конкретное предприятие.

Игорь СИМА, Владимир МАРТЮЧЕНКО,
Виталий КРИВОЛУЦКИЙ, Дмитрий РОХМИН,
электролизники корпуса № 21 КраЗа:

— Мы много обсуждали тестирование, и у нас сложилось такое коллективное мнение. Большинство вопросов теста носит чисто теоретический характер. Чтобы ответить на них, необходима предварительная лекционная или семинарская подготовка. И на наш взгляд, в работе эти знания мало пригодятся — так, для общего развития. Кроме того, в тестирование включены вопросы, касающиеся ведения технологии, которой у нас на заводе нет. Например, вопрос по шинным каналам. На КраЗе электролизеры с верхним токоподводом, которые их не предусматривают. Это скорее характерно для НкАЗа, где электролизеры с боковым токоподводом.

Единый корпоративный экзамен РУСАЛа

Более 27 тыс. рабочих основного производства предприятий Компании проходят тестирование профессиональных знаний в СДО.

Известно, что важнейшей ценностью любой организации является ее персонал.

Вместе с тем этот неоспоримый тезис следовало бы дополнить уточнением: «персонал, обладающий необходимыми для эффективного выполнения функциональных обязанностей знаниями и умениями». Сравнить свой личный уровень подготовки с требованиями к профессиональным знаниям в СДО получил каждый работник, представляющий 27 профессий основного производства. Для многих из них это стало первым опытом общения с компьютером.

Следует отметить, что тестовые задания являются достаточно сложными. В них включены вопросы, которые использовались в ходе конкурса «Профессионалы РУСАЛа» 2005–2007 гг. Это позволяет тестируемым не просто получить оценку, а сравнить свой результат с тем, который демонстрировали лучшие специалисты Компании.

Показательна инициатива руководства Упаковочного дивизиона, в кратчайшие сроки подготовившего и организовавшего тестирование профессиональных знаний по уникальным специальностям: вальцовщик холодного металла, перемотчик рулонов и печатник глубокой печати. Теперь специалисты АРМЕНАЛа, САЯНАЛа и «Уральской фольги» смогут сравнить уровень своей подго-

товки. На текущий момент тестирование прошли 155, 163 и 243 работника этих предприятий соответственно.

В результате выявления и устранения пробелов в профессиональных знаниях повышается мастерство персонала, что в итоге решает важнейшую задачу Компании — оптимизацию технологических процессов и сокращение издержек производства.

Набранный темп и текущие результаты позволяют сделать вывод, что одна из целей, которую поставил департамент Корпоративный университет РУСАЛ — создать постоянно действующую систему оценки профессиональных знаний, — становится реальностью. Уже в следующем году каждый желающий сможет в любое время пройти профессиональный тест в СДО, провести анализ допущенных ошибок, спланировать по полученным результатам свое обучение и развитие.

Следует особо подчеркнуть, что в ходе тестирования организаторы СДО имеют возможность проанализировать сложность вопросов тестовых заданий и выявить те из них, на которые дано минимальное число верных ответов. Дальнейшая организация обучения по этим направлениям становится важнейшей целью всех руководителей.

Оксана НАЗАРОВА,
директор департамента
Корпоративный
университет РУСАЛ

С МЕСТА СОБЫТИЯ

Всё logom

[1] <<

Своя спецовка ближе к телу

Есть несколько ноу-хау, безусловно принадлежащих этому несуетному скандинавскому народу: шведский стол, шведская стенка и спички. От себя можем добавить: экология. Шведы рьяно защищают окружающую сре-

ду и требуют такого же усердия от всех остальных. Исполнение экологического законодательства — это в Швеции первейшее и главное условие существования предприятия. Плюс ключевая роль техники безопасности на производстве.

На Kubal разработали следую-

щую схему: вход на нулевую отметку, которая считается опасным местом из-за наличия потенциала земли и потенциала серии, физически не закрыт, но заходить на «0» можно, только если работник прошел тренинг и если он не один. В тренинге описана каждая мелочь, она вложена в рот, разжевана и даже проглочена за инструктируемого. И через тренинг прошел весь завод — до последнего человека. Западное гражданское общество уже лет 300–400 как выучило, что душа от тела очень даже отделима. Люди, устраиваясь на работу, совсем не горят желанием испортить себе здоровье — оно ценно само по себе.



Королевский дворец в Стокгольме

Михаил ЛУКИН,
начальник отдела электролизного производства
Алюминиевого дивизиона:

— Я проработал на Kubal довольно долго и хочу сказать, что инструктаж по ТБ построен там совсем иначе, чем в России. Техника безопасности возведена в абсолют. Каждая оперативка — только очная, исключительно на заводе! — это подробная сводка, сколько выявлено опасных условий, на каждое выписывается электронный талон. Подробнейшее обсуждение, как избежать повторения ошибки, какие меры приняты. Когда я на Kubal участвовал в пуске серии А, мне была прочитана двухчасовая лекция по электробезопасности.

Человеческое лицо
социализма — шведское

Экономика Швеции — особое явление, недаром даже есть понятие «шведская модель»; оно появилось в 60-х годах, когда быстрый экономический рост удачно совпал с обширной политической реформой на фоне относительной социальной бесконфликтности в обществе.



(Слева направо) Михаил Лукин и представители дирекции по технологии РИК Николай Питерцев и Игорь Черских