Металлоинвест
Лебединский ГОК

Рабочая ТРИБУНА

№ 4 (2312) 25 ФЕВРАЛЯ 2022 ГОДА

В зеркале рейтингов
Как выглядела компания в отражении рейтинговых агентств в 2021 году
3

Моровое сумасшествие
Как великие пандемии проверяют человеческий разум на прочность
6

С точки зрения «зумера»
Зачем наставники с ОЭМК применяют теорию поколений на практике
7

НОВОСТИ МЕТАЛЛОИНВЕСТА

ДЕНЬ ЗАЩИТНИКА ОТЕЧЕСТВА

Фото Валерия Воронова

«Хочу быть, как папа»

На этой неделе шестилетний Коля поздравлял папу с Днём защитника Отечества. Бригадир по перемещению сырья, полуфабрикатов и готовой продукции сортопрокатного цеха № 1 ОЭМК Константин Тороненко не раз рассказывал сыну, как служил в пехоте и ездил на учения на БМП.
О том, как поздравляли своих отцов дети сотрудников Металлоинвеста, читайте на второй странице.

КАДРЫ

На гребне второй волны

Участники проекта «Кадровый резерв. Вторая волна» учатся на ролевых моделях.

В конце прошлого года на всех комбинатах Металлоинвеста прошли функциональные кадровые комитеты, в ходе которых эксперты обсудили профессиональные и управленческие характеристики резервистов проекта «Кадровый резерв. Вторая волна» и присвоили каждому резервисту статус готовности. Затем участники программы представили свои проекты, направленные на повышение эффективности производства, на заседаниях локальных кадровых комитетов под председательством управляющих директоров комбинатов. Резервистам со статусом «Готов к назначению», «Готов краткосрочно» и «Готов среднесрочно» назначили кураторов, которые будут помогать своим подопечным в развитии.

— Индивидуальный план развития на 2022 год для каждого резервиста согласовывает непосредственный руководитель и управление подбора и развития персонала, — рассказывает главный специалист по кадровому резерву и оценке персонала Корпоративного университета Марина Журавлёва. — Мы рекомендовали развитие по двум компетенциям — управленческой и профессиональной. Подходим индивидуально. К примеру, сотрудник хорошо знает производство, но ему нужно, допустим, «прокачать» лидерские качества и навыки в сфере ОТиПБ.

Совершенствовать компетенции резервисты будут без отрыва от производства.

— 70 процентов действий из индивидуального плана развития — это практика на рабочем месте, — продолжает Журавлёва. — Ведь лучше всего человек учится на собственном опыте. 20 процентов — обучение на примере ролевой модели, в ходе которого резервисты анализируют действия кураторов и перенимают их опыт. Если куратора пока не назначили, ролевую модель участник вправе выбрать самостоятельно. Например, кандидат на должность начальника цеха может наблюдать за действиями непосредственного руководителя или руководителя, занимающего целевую должность. Резервисты получают доступ к обучению по эксклюзивным программам.

— 10 процентов обучения составляет специальная литература, тренинги, семинары, программы развития, — объясняет Марина Журавлёва. — Участники проекта получают доступ к созданной в компании Библиотеке развивающих действий. Мы даём им рекомендации о том, какие книги и электронные курсы лучше выбрать для развития.

Дмитрий Голоцуков

ПРЕССА

А вы читали корпоративный журнал?

Тема выпуска Iron Magazine — 15-летие компании и перемены, которые она принесла на комбинаты и в города присутствия

Олег Шевцов

Номер открывает интервью генерального директора Назима Эфендиева. Какими были для компании эти 15 лет? Как изменилась философия производства на фоне новых внешних вызовов? Как перевести металлургию на водород? Каким будет Металлоинвест ещё через 15 лет? На все вопросы руководитель компании отвечает предельно откровенно.

«Жизнь человека — это не марафонский забег, а череда спринтерских стартов», — такой принцип исповедовал Андрей Варичев, во многом определивший курс развития Металлоинвеста. Человек с железной волей и стальными нервами, он никогда не боялся трудных задач и всегда добивался цели. Очерк о роли большой Личности в истории большой Компании также размещён в начале выпуска.

Итоги полутора десятилетий журнал приводит как сжато — в формате лаконичного и информативного таймлайна, так и подробно — с обстоятельным рассказом о переменах на каждом комбинате.

Зелёные технологии уже стали визитной карточкой компании. О том, каким будет безуглеродное (или, по крайне мере, низкоуглеродное) будущее, рассказывают сразу несколько публикаций Iron Magazine.

Электронная версия журнала доступна на портале Металлоинвеста:

Как устроен туризм с высоким содержанием железа? Чтобы найти ответ на этот вопрос, отправляйтесь на Михайловский ГОК. Особенности реализации проекта и его влияние на культуру производства и привлекательность рабочих и инженерных профессий оценил автор Iron Magazine.

Металлоинвест активно меняет среду в городах присутствия. Причём речь идёт как о среде материальной (реконструкция зданий, строительство учреждений культуры и спорта, развитие общественных пространств), так и о гражданском обществе (поддержка социальных проектов и грантовые программы). Зачем это нужно компании и почему социальная ответственность делает бизнес более успешным? На эти вопросы ответы есть и у представителей Металлоинвеста, и у руководителей территорий, на которых расположены комбинаты.

Завершают большой выпуск истории о том, как Металлоинвест меняет жизнь людей на своих предприятиях и в городах присутствия. Их ровно 15 — столько же, сколько лет отметила недавно наша компания.

ПРАЗДНИК

«Хочу быть, как папа»

В День защитника Отечества мы попросили детей сотрудников Металлоинвеста рассказать, как служили их отцы

Фото Татьяны Евсюковой

Коля Тороненко, 6 лет
(папа — Константин Тороненко, бригадир по перемещению сырья, полуфабрикатов и готовой продукции сортопрокатного цеха № 1 ОЭМК):

Мой папа служил в Москве в пехоте, был старшиной. Он умеет водить БТР. Это такая машина с пушкой и на колёсиках, похожая на танк. Но её я видел только на раскрасках и в фильмах про войну. Папа мне рассказывал, как ездил на учения, стрелял из БТРа, автомата и даже миномёта. А ещё они там жили в палатках, копали сами окопы и маскировали боевую технику. Я очень хочу служить в армии, как папа.

Мирон Петухов, 9 лет
(папа — Артём Петухов, машинист службы наладки электрооборудования тяговых агрегатов УЖДТ Лебединского ГОКа):

Мой папа служил в Москве в роте почётного караула Преображенского полка. Он даже участвовал в параде Победы на Красной площади. Ещё возлагал цветы к памятникам с президентами разных стран. За то, что папа хорошо служил, его наградили фотографией на фоне боевого знамени полка. Мы вместе с ним смотрели дембельский альбом — там папа худой, высокий и в красивой форме. Когда я вырасту, тоже пойду в армию и буду танкистом. Уже готовлюсь к службе — занимаюсь рукопашным боем.

Артём Казаков, 13 лет
(папа — Виталий Казаков, слесарь-ремонтник электроэнергоремонтного цеха Уральской Стали):

Мой папа проходил срочную службу в Амурской области, в городе Шимановск. Это примерно 70 км от границы с Китаем. Папа служил в мотострелковом батальоне, на машине БМП-1 — у нас в сквере Воинов-интернационалистов в Новотроицке стоит такая же. Потом служил по контракту в Чечне. А сейчас он руководитель поискового отряда «Гамаюн». Папа берёт меня в экспедиции с пяти лет и многому научил. В этом году мне исполнится 14, и я смогу стать бойцом поискового отряда. Очень жду этого момента!

Анастасия Евсюкова, 14 лет
(папа — Александр Евсюков, главный специалист отдела перспективного развития и договорной работы технического управления Михайловского ГОКа):

В 1997–1999 годах мой папа проходил срочную службу в Российской армии. Он служил в Нижегородской области командиром огневого взвода артиллерийского полка. Папа командовал самоходными артиллерийскими установками. Он часто рассказывает о воинской службе особенно, когда к нему приезжают однополчане. Они дружат до сих пор, ездят друг к другу в гости, общаются. Мне это тоже очень интересно, я люблю слушать их рассказы.

Подготовили Татьяна Денисова, Наталья Хаустова, Марина Валгуснова, Дмитрий Голоцуков. *Фото Валерия Воронова, Александра Белашова, Ольги Казаковой, Татьяны Евсюковой*

ГЛАЗАМИ ЭКСПЕРТОВ

МЕТАЛЛОИНВЕСТ В ЗЕРКАЛЕ РЕЙТИНГОВ

Как выглядела компания в отражении рейтинговых агентств и аудиторских организаций в 2021 году

Металлоинвест как один из крупнейших игроков мировой горнорудной и металлургической отрасли находится в центре постоянного внимания экспертного сообщества.

Клиентоориентированность

TÜV AUSTRIA

Индекс удовлетворённости заказчиков и индекс потребительского предпочтения общества технического надзора TÜV AUSTRIA Standards & Compliance.

73 %
клиентов
готовы рекомендовать компанию и её продукцию.

Менеджмент

ТОП 1000

Рейтинг «Топ-1000 российских менеджеров» Ассоциации менеджеров и издательского дома «Коммерсантъ».

7 руководителей направлений
вошли в ТОП-1000 российских менеджеров

Юлия Мазанова, Мария Коваленко, Юлия Шуткина, Юлия Шабала, Юрий Гаврилов, Артём Лаврищев, Алексей Воронов.

Информационная безопасность

ISO 27001:2013

В компании включили систему управления финансово-хозяйственной деятельностью в область системы управления информационной безопасности (СУИБ).
Это обеспечит защиту данных внутренним пользователям и клиентам компании по международному стандарту ISO/IEC 27001:2013.

Благотворительность

Форум Доноров

Рейтинг «Лидеры корпоративной благотворительности» Ассоциации грантодающих организаций «Форум доноров».

Компания — лидер в России по корпоративной благотворительности, в том числе благодаря поддержке регионов в период пандемии и грантовому конкурсу «ВМЕСТЕ! С моим городом».

ESG

Металлоинвест входит в лучшую квартиль (25 % участников) из числа 1 800 отраслевых компаний, которые оценивались в природоохранной и социальной сферах, а также качестве корпоративного управления и экономике.

S&P CSA → **44** +7 балла

Компания продемонстрировала существенное улучшение в сфере деловой этики, а также раскрытии информации о показателях экологической и социальной деятельности.

ISS ESG → **36,25** балла +25 %

Металлоинвест вошёл в 7 % лучших в мире компаний по вопросам партнёрских отношений с сотрудниками компании, поставщиками, клиентами и подрядчиками, экологии, трудовых прав и прав человека. Это позволит снизить процентную ставку по линии «зелёного» финансирования компании в ИНГ Банке.

SILVER 2021 ecovadis Sustainability Rating → **65** баллов +5 %

CDP

Рейтинг международного агентства CDP в категории «Изменение климата».

Компания имеет высокий уровень управления климатическими вопросами, а также развивает производство продукции с низким углеродным следом (высшая оценка для дебютного участника).

SUSTAINALYTICS

Рейтинг демонстрирует высокую эффективность управления рисками в социальной и экологической сферах, экономике и корпоративном менеджменте.

6 МЕСТО
среди 133 крупнейших сталелитейных компаний мира
27,8 балла

Запасы железной руды

JORC The JORC Code 2012 Edition

Международные стандарты JORC 2012 *

Металлоинвест — мировой лидер по величине и жизненному циклу железорудных запасов

* на 1 января 2021 года

Энергоэффективность

Система энергетического менеджмента предприятий Металлоинвеста соответствует мировому стандарту ISO 50001:2018.

International Organization for Standardization ISO 50001

Открытость и партнёрство

Металлоинвест — в тройке лидеров по открытости экологической информации горнодобывающих и металлургических предприятий

WWF

Рейтинг Всемирного фонда дикой природы (WWF) России.

3 МЕСТО
против пятого в 2020 году.

bsi.

Верификация Британского института стандартов (BSI).

Объём эмиссии парниковых газов по всем комбинатам верифицирован по международному стандарту.

RSPP

Антикоррупционный рейтинг российского бизнеса — 2021 Российского Союза промышленников и предпринимателей.

Металлоинвест — в пятёрке российских бизнес-игроков (и единственная организация без госучастия) с максимально высоким уровнем противодействия коррупции и минимальными антикоррупционными рисками.

ТРАНСПЕРЕНСИ ИНТЕРНЕШНЛ

Международное агентство Transparency International.

Горячая антикоррупционная линия Металлоинвеста — ЛУЧШАЯ среди аналогичных ресурсов 100 крупнейших российских компаний.

Трудовые отношения

Forbes

Рейтинг Forbes «Лучшие работодатели России».

Лучшая компания среди российских горнодобывающих и металлургических компаний в сфере средних зарплат, социального пакета и условия труда.

Подготовил Ярослав Макаров

ИНИЦИАТИВА

Травматизм должен быть нулевым

Как три машинистки крана приближают одну из стратегических целей Металлоинвеста

Дмитрий Голоцуков
Фото Михаила Непринцева

▲ *Не исключено, что, остановив работы, крановщицы спасли человеческую жизнь*

«Ребята, ситуация — нештатная!»

Машинист мостового крана обогатительной фабрики МГОКа Ирина Медведева ещё во время обучения в колледже твёрдо усвоила: правила производственной безопасности для крановщика также важны, как и умение управлять грузоподъёмными механизмами.

— Любая площадка, где работает кран, автоматически становится зоной повышенного риска, — объясняет она. — Это тонкая и ответственная работа. Здесь важны точность, аккуратность, способность замечать любые мелочи.

Именно такую «мелочь» заметила она во время ремонтных работ на одной из секций фабрики.

— На одной из мельниц заискрился электродвигатель, — рассказывает Ирина. — Это могло вызвать пожар, поэтому я сразу же прекратила работу и сообщила об инциденте своему начальнику.

Искры были заметны только из кабины крана, с высоты. Ремонтники их не видели и продолжали работу.

— Я подъехала к ним на максимально близкое расстояние. Стала кричать и жестами показывать: ребята, ситуация — нештатная! — продолжает Ирина. — С высоты крана докричаться сложно. Но они всё поняли и покинули площадку.

Через пару часов электродвигатель починили. Крановщица и ремонтники благополучно вернулись к работе.

Работаешь на высоте? А как же СИЗ?

Её коллега Ольга Романова правила производственной безопасности, кажется, заучила ещё в раннем детстве. Её мама, тоже машинист крана, не раз рассказывала о нюансах своей работы. 15 лет дочь работает крановщицей и никогда не забывает об осторожности.

В прошлом году во время монтажа трубопровода на фабрике Ольга увидела, что работник, принимая груз на высоте, не надел страховочный пояс. Романова тут же остановила перемещение труб и сообщила об этом руководству.

— Падение с восьмиметровой высоты — это почти верная смерть! — объясняет она.

Вскоре сотрудник надел страховочный пояс, и работа в цехе закипела вновь.

«Могут пострадать люди»

Анастасия Долгина работает на кране грузоподъёмностью 20 тонн.

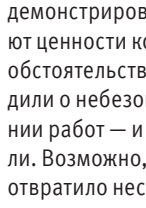
— Его используют при ремонте дробилок: кран перемещает их детали, а у них и габариты — приличные, и вес — огромный! — рассказывает она.

Чтобы техника не подвела, перед сменой Анастасия всегда тщательно осматривает оборудование.

— Я пришла на обогатительную фабрику в марте прошлого года, — объясняет она. — Вышла на смену — сразу обратила внимание на дефекты строп: крюки погнуты, замков нет. Если сорвётся тяжёлый груз, могут пострадать работающие внизу люди.

Долгина остановила работу — и вернулась к ней только после замены строп.

Комментарий



Рустам Камалов, директор по промышленной безопасности, охране труда и окружающей среды Михайловского ГОКа им. А. В. Варичева:

> Забота о жизни и здоровье сотрудников — одна из стратегических ценностей Металлоинвеста. Компания занимается повышением культуры безопасного труда, внедряет риск-ориентированный подход. При этом важно помнить, что безопасность начинается с каждого из нас. Не случайно гендиректор Металлоинвеста Назим Эфендиев дал личную гарантию: каждый сотрудник имеет право отказаться от выполнения работ, которые ведутся небезопасно — и его действия не приведут к наказанию или санкциям.
> Ирина Медведева, Ольга Романова и Анастасия Долгина продемонстрировали, что разделяют ценности компании. В разных обстоятельствах они предупредили о небезопасном выполнении работ — и правильно сделали. Возможно, именно это предотвратило несчастный случай или спасло чью-то жизнь. Компания благодарна им: по итогам Года производственной безопасности все три машинистки крана награждены руководством Металлоинвеста за чуткое и ответственное отношение к своим профессиональным обязанностям.

БУДЬ В КУРСЕ

Лидерство и травматизм несовместимы

Чем займутся специалисты по управлению рисками

Елена Титова

На предприятиях Металлоинвеста уже знают о появлении специалистов по управлению рисками. Но кто они такие и чем будут заниматься?

Кто?

Специалисты по управлению профессиональными рисками появились в каждом из пилотных подразделений комбинатов компании. Все они на производстве — не новички, хорошо знают требования охраны труда и промбезопасности, владеют инструментами Бизнес-Системы.

Случайных людей здесь нет. При отборе кандидатов учитывали всё: профессиональные компетенции, личное отношение к безопасности, внимательность, мотивацию. Команды уже сформированы, участники прошли предстартовое обучение и готовы к работе.

Зачем?

Как отмечает заместитель гендиректора по промышленной безопасности, охране труда и окружающей среды Андрей Черепов, Металлоинвест взял курс на лидерство в отрасли и сформулировал свои основные ценности: забота, развитие, качество и партнёрство. Эти ценности тесно связаны с проектом «PROриски», ведь лидерство и успех несовместимы со случаями тяжёлого и смертельного травмирования сотрудников.

— Мы уходим от функции контролёров к функции помощников производства, чтобы сделать это производство успешным и безопасным, — отметил Черепов в ходе установочной встречи со специалистами по управлению рисками.

14 000 человек обучат выявлению рисков на предприятиях Металлоинвеста до сентября 2022 года.

Риск-ориентированный подход, на основе которого Металлоинвест строит культуру безопасности, включает целый ряд аспектов. Среди них — использование цифровых решений, анализ причин происшествий, мероприятия по предупреждению рисков, внедрение в практику отказа от небезопасных работ и многое другое. Так что дел у команды немало.

Как?

В 2022 году предстоит завершить формирование цеховых команд охотников на риски, обучить их правилам охоты и проверить, насколько грамотно они выявляют опасности. Самим специалистам по управлению рисками тоже придётся оттачивать навыки.

Выявление рисков в нынешнем году охватит все пилотные подразделения. Но обнаружить угрозу мало: нужно продумать, как её устранить. А затем реализовать комплекс мер, чтобы потенциальная опасность не обернулась инцидентом. По плану в текущем году все территории «пилотов» приведут «к норме», устранив риски или установив барьеры.

Риски нужно корректно распределять по категориям: от «жёлтых» до «красных» — то есть наиболее серьёзных. Выявив опасность, охотники вместе с коллегами проанализируют: нет ли аналогичной и на других комбинатах?

Обучился сам — обучи товарища. Специалисты подготовят внутренних тренеров, а те в свою очередь — передадут знания работникам цехов. До сентября нужно обучить 14 тысяч человек.

По замыслу руководителей проекта, рабочие начнут использовать право на отказ от опасных работ. Внедрение этого права в культуру поведения всегда даётся нелегко. Специалистам по управлению рисками предстоит поработать с руководителями и рабочими, чтобы и те, и другие воспринимали факт отказа как нормальное явление. Кроме того, нужно продумать, как упростить процесс, и поставить заслон от злоупотреблений с той и другой стороны.

КАДРЫ

Ну что, готовы?

На предприятиях Металлоинвеста сформировали вторую волну кадрового резерва

Наталия Житниковская
Фото Сергея Гнускова, пресс-служба НИТУ «МИСиС»

Металлоинвест продолжает поиск людей с лидерскими качествами среди своих сотрудников. Логика компании понятна: человек, который изнутри знает все процессы и имеет опыт работы, при поддержке работодателя добьётся больших успехов, чем приглашённый менеджер, которому потребуется время, чтобы вникнуть в систему.

Вовлечённые и неравнодушные

На всех комбинатах работает проект «Кадровый резерв». Отобранные на кадровых комитетах в декабре 2020 года 40 резервистов первой волны стали участниками программы «Лидеры 4.0». В течение прошлого года они прошли обучение в корпоративном университете по двум модулям — «Развитие команды. Практикум руководителя» и «Трансформация компании. Управление проектами».

Резервисты учились как в онлайне, так и в столице, в стенах НИТУ «МИСиС». Общались с экспертами — внутренними и внешними. Среди последних — заместитель управляющего директора по развитию производственной системы концерна «Калашников» Сергей Турусов, который делился опытом трансформации РУСАЛА, ОМК, концерна «Калашников».

▲ *В ходе межмодульной работы резервисты не только закрепляли полученные знания, но и попутно формировали профессиональные сообщества для обмена опытом*

В четвёртом квартале в ходе межмодульной работы резервисты закрепляли полученные знания, применяя их к текущей деятельности. Вместе с наставниками участники программы разбирали сложные вопросы управления изменениями и кросс-функционального взаимодействия, корпоративной культуры и личной эффективности, управления персоналом и особенностей производства.

— Представителей Металлоинвеста, с которыми мне довелось работать, отличают приверженность своей компании, вовлечённость и неравнодушие к проблемам, неизбежным в процессе быстрой трансформации, — констатирует куратор программы «Лидеры 4.0», директор института непрерывного образования НИТУ «МИСиС» Ольга Великая.

До конца марта лидеры трансформационных программ Металлоинвеста из числа руководителей направлений ТОиР, снабжения, цифровой трансформации, организационного развития и управления персоналом детально расскажут резервистам первой волны о планах происходящих на комбинатах изменений.

Впереди у участников программы ещё шесть модулей. У каждого резервиста — индивидуальный план развития и закреплённый куратор.

Обязанностей станет больше

Пока шла работа с первыми резервистами, на предприятиях Металлоинвеста сформировали вторую волну. 150 человек готовятся к будущим назначениям на должности начальников и главных инженеров структурных подразделений комбинатов производственно-технической вертикали. Для них разработают отдельную программу обучения на 2022–2023 года.

— При формировании кадрового резерва второй волны на каждом комбинате провели функциональные и локальные кадровые комитеты, — рассказывает главный специалист по кадровому резерву и оценке персонала Корпоративного университета Марина Журавлёва. — Каждому резервисту по итогам кадровых комитетов присваивают статус готовности к назначению на целевую должность: готов к назначению, готов краткосрочно, готов среднесрочно, готов долгосрочно.

Резервисты — первые на замещение руководящих должностей. Но при этом у них появляются дополнительные задачи, выполнение которых не должно влиять на прямые обязанности. И то, как специалист справится с повышенной нагрузкой, тоже будет показателем его профессионализма.

Металлоинвест планирует ежегодно пополнять кадровый резерв. При этом каждый резервист, даже если не займёт руководящую должность в ближайшее время, получит возможность временно попробовать себя в этой роли.

Комментарий

Елена Зимина,
руководитель направления обучения и развития персонала Корпоративного университета:

> В этом году резервисты первой волны пройдут два модуля — «Менеджмент» и «Цифровизация»». По сложившейся традиции в модулях будут выступать эксперты от Металлоинвеста. Для компании важно развивать открытый диалог между участниками программы «Лидеры 4.0» и руководителями, которые проводят трансформационные программы. Поэтому задача Корпоративного университета направлена не только на развитие теоретических и практических навыков участников. Мы стремимся сформировать среду, способствующую обмену опытом и выстраиванию эффективного кросс-функционального взаимодействия.

Прямая речь

Александр Бедринов,
главный инженер Уральской Стали:

> В программе «Лидеры 4.0» я по-новому открыл для себя простой и эффективный инструмент — слушание. Оказалось, что далеко не всегда мы используем все его возможности: внимательно слушая человека, легче понять, что, как и почему он говорит. И часто оказывается, что у собеседника есть серьёзные аргументы. А значит, и тебе приходится отказываться от оценочных суждений и строить свои рекомендации на более прочном фундаменте. Это существенно повышает содержательность беседы. Мне нравится, что обучение построено на реальных примерах. Например, на групповом занятии мы разбирали один из аспектов трансформации ТОиР: помогали руководителю реального структурного подразделения преодолевать возникающие трудности в работе с персоналом. Учили и учились выстраивать диалог, аргументированно работать с возражениями, доносить преимущества происходящих изменений. И здесь пригодится умение применять конкретные методики, которым учат «Лидеров 4.0». Например, хронометраж рабочего времени позволяет показать человеку, как повысилась его выработка в связи с автоматизацией производственного процесса.

Иван Руднов,
главный специалист по производству энергетического цеха ОЭМК:

> В межмодульной работе полезным для себя считаю открытый диалог с коллегами с других комбинатов. Например, было интересно послушать, как на Лебединском ГОКе справляются с задачей по оптимизации организационной структуры, и предложить свои идеи.
> В ходе обсуждения подходов обслуживания оборудования от участников прозвучала критика: мол, привычные ремонты по плану — лучше, потому что при новом риск-ориентированном подходе могут внезапно понадобиться дополнительные средства. Один из коллег возразил: не стоит критиковать новую, малознакомую систему. Нужно просто сосредоточиться на поиске нарушений при эксплуатации и постараться их минимизировать. Эта мысль меня, что называется, зацепила. Постарался убедить коллег у себя в подразделении: в первую очередь нужно самим бережнее относиться к оборудованию — тогда и ремонтировать придётся значительно реже. И к ремонтам следует подходить более ответственно, делать всё «как для себя». Думаю, многих я убедил. Надеюсь, у нас получится изменить отношение к работе с оборудованием.

Максим Макаров,
главный энергетик центра ТОиР завода горячебрикетированного железа Лебединского ГОКа:

> Главным энергетиком центра ТОиР завода горячебрикетированного железа я стал всего год назад. Сформировать и сплотить команду, не обладая опытом, не так просто. Уже первый модуль программы «Лидеры 4.0», посвящённый выстраиванию отношений с сотрудниками и определению ролей в коллективе, оказался полезен. Эти знания я применяю на практике.
> На онлайн-сессиях с экспертом по бизнес-управлению Алексеем Яковлевым и коллегами с других комбинатов мы делимся опытом работы в коллективах. Голосованием выбираем проблему одного из участников группы. Затем каждый отвечает на вопрос: «Что бы в этой ситуации сделал я?». Тот, чью задачу решают, по итогам обсуждения резюмирует, какие действия для разрешения ситуации он предпримет с учётом предложений коллег. А на следующей встрече коротко рассказывает, что сделал и какие результаты получил. На первой встрече для обсуждения выбрали как раз мой вопрос, связанный с распределением ресурсов и нагрузки при трансформации системы ТОиР. Рекомендации более опытных коллег очень мне пригодились.

ИСТОРИЯ ВОПРОСА

Моровое сумасшествие

Как великие пандемии проверяют человеческий разум на прочность

Ярослав Макаров

Говорят, всё новое — это хорошо забытое старое. Сегодня, когда мир разделён на «прививочников» и «антиваксеров», мы вспомним о том, как человечество в разные времена встречало другие опасные инфекции. Спойлер: за тысячи лет почти ничего не изменилось.

Кара Господня?

Самой страшной моровой напастью в человеческой памяти, без сомнения, остаётся чума. Впервые опустошив Средиземноморье в VI веке, в середине XIV века она уничтожила до 75 % населения Индии, Месопотамии, Европы. Принято считать, что с Востока чуму принесли монгольские завоеватели и купеческие караваны. Есть версия, что эпидемии помогла миграция переносящей болезнь серой крысы-пасюка.

Путь в Западной Европе чума начинает с Италии, попав на берег с моряками торговых судов. Моровое поветрие выкашивает целые города, сея ужас и отчаяние. На другом берегу Средиземного моря, по свидетельству арабского историка Аль-Макризи, в совершенную пустыню превратился Каир, который можно было пересечь от одних городских ворот до других — и не встретить живого человека

Поначалу чуму принимают как бич Божий. Население устремляется в храмы, но молитвы не могут остановить эпидемию. Авторитет католической церкви падает. Растёт и ширится секта флагеллантов, перемещающихся из города в город и бичующих себя во искупление грехов.

Постепенно власти доходят умом до первых карантинных ограничений. Их встречает страх и ненависть людей, не понимающих, почему нельзя выйти за городские стены или, наоборот, войти в город. Вслед за волной чумы по Европе прокатывается волна еврейских погромов: сынов Израиля убивают и изгоняют тысячами, обвиняя в приходе заразы и отравлении колодцев. По воспоминаниям хрониста и прямого свидетеля событий Фриче Клоузенера, 14 февраля 1349 года в Страсбурге полностью уничтожили еврейскую общину: несколько сотен людей сожгли на костре, а остальных изгнали.

«Убьём доктора!»

XIX век запомнился миру шестью волнами холеры, которая пришла из долины индийской реки Ганг. Причина распространения всё та же: походы армий, расширение торговли и новые транспортные возможности. Сегодня холеру успешно лечат антибиотиками и диетой, но в антисанитарных условиях позапрошлого века она становилась национальным бедствием. Только в России с 1830 года до начала XX столетия вспышки болезни унесли жизни двух миллионов человек.

В нашей стране холера беспощадно обнажила недоверие простого народа к власти и медицине. На десятилетия привычным явлением становятся холерные бунты: в городах и сёлах громят медицинские бараки и санитарные посты. В 1831 году Николаю I пришлось самому успокаивать «антихолерную» толпу на Сенной площади в Петербурге. «Государь остановил свою коляску в середине, — вспоминал граф Александр Бенкендорф, — встал в ней, окинул взглядом теснившихся около него и громовым голосом закричал: «На колени!» Вся эта многотысячная толпа, сняв шапки, тотчас приникла к земле». Император впечатлил многих личным мужеством, хотя, кажется, для него это было не меньшим испытанием, чем восстание декабристов.

Главными жертвами народной подозрительности и гнева становятся врачи. Поменяв местами причину и следствие, простой люд делает потрясающий вывод: где врачи — там и холера! Докторам приписывают отравление колодцев и желание заморить людей, их изгоняют и избивают, подчас до смерти. В 1892 году в городе Хвалынске толпа растерзала городского врача Александра Молчанова, объявившего о введении санитарных ограничений. Даже через 20 лет, возвращаясь с каторги, один из участников событий гордился сделанным и рассказывал пассажирам парохода, на котором ехал, что пострадал за правду. Как вспоминал священник Сергий Самуилов, вокруг убийцы собралась толпа, «явно ему сочувствовавшая».

Незаметная пандемия

В начале прошлого века по миру прокатилась эпидемия испанки — одной из разновидностей гриппа. Вирус постоянно мутировал и сопровождался осложнениями, в 25 раз превосходя по смертности другие формы инфлюэнцы.

Парадокс пандемии в том, что её в массовом сознании заслонила Первая мировая война — и это притом, что от испанки погибло больше людей, чем на всех фронтах вместе взятых (по современной оценке Роспотребнадзора, испанкой переболело 25-30 % населения планеты, а число жертв пандемии — от 50 до 100 миллионов человек). Но 1918 году Германия, невзирая на эпидемиологическую ситуацию, пыталась вырвать победу у Антанты чередой непрерывных наступлений. А России, терзаемой гражданской войной, холерой и сыпным типом, и вовсе было не до испанки.

Тем не менее эта эпидемия тоже породила немало мифов. Американцы, англичане и французы судачили о германских агентах, которые отравляют вирусом испанки консервы и распыляют его в воздухе. А в Германии новый вид гриппа называли «военной чумой», хотя даже на не затронутых Первой мировой землях от неё умер каждый пятый.

Клеймо дьявола

Оспа вышла на арену в начале человеческой истории (об этом свидетельствуют сохранившиеся мумии фараонов с оспенными отметинами) и не сходила с неё тысячелетия. Другие эпидемии бушевали и уходили — а она оставалась. В Азии и Европе оспа с античности была обыденной причиной смерти. А выздоровевшим на память оставалось лицо, изуродованное рытвинами. По мнению историка Теодора Моммзена, именно две тяжелейшие эпидемии оспы остановили к концу III века нашей эры расширение Римской империи.

В то же время одно из самых смертельных заболеваний стало первым, которое человек победил с помощью вакцины. Ещё в древности в Азии и Африке с недугом пытались бороться, контактируя с биоматериалом больных. В XVIII веке европейцы начинают использовать заимствованную на Востоке вариоляцию — процедуру, когда здоровому человеку вводят фрагменты оспенного пузырька больного. Метод имеет успех, но несёт серьёзные риски: при неудачном исходе прививка сама вызывает вспышку болезни.

Сразу несколько медиков пробуют использовать прививочный материал от людей, переболевших не обычной оспой, а коровьей, благо её человек переносит легко. В мае 1796 года английский врач Эдвард Дженнер снимает оспу с руки молодой доярки и переносит восьмилетнему ребёнку. Через месяц мальчику делают прививку человеческой оспы, и он остаётся здоровым. Так прошла первая вакцинация (от латинского vaccinus — «коровий»). Полвека спустя на открытии памятника Дженнеру в Лондоне принц Альберт признает: «Ни один врач не спас столько людей, сколько этот человек».

С этого момента у оспы не было будущего. Доказав эффективность, вакцина встретила ликование — параллельно родила лавину мифов. Благодаря жёлтой прессе они распространялись едва ли не быстрее оспы и оглушающе били по умам.

Вопреки слухам, за почти два века коровьи рога и шерсть после прививки ни у кого не выросли. Всемирная организация здравоохранения объявила о полной победе над оспой в 1980 году. Но и сегодня есть люди, которые верят в безусловный вред вакцин и доверяют анонимным фейкам из интернета в большей степени, чем научно обоснованным фактам. Как видим, всё повторяется — и это, наверное, неизбежно.

1796 год. Художник Густав Меленг изобразил, как Эдвард Дженнер проводит первую вакцинацию от оспы

Кстати

Карантин переводится с итальянского как «сорок дней». Именно на такой срок в приморских итальянских городах с XIV века стали изолировать прибывающих с Востока, чтобы проверить, нет ли на борту какой-нибудь опасной болезни.

Своего рода флешмоб столетней давности: молодые американцы сделали это фото во время эпидемии испанки в Калифорнии. На табличке написано: «Носите маску или попадёте в тюрьму»

5 фейков про вакцинацию от оспы

1. Согласившийся на прививку человек продаёт душу дьяволу.
2. В прививочный материал добавляют кровь и нечистоты жаб, змей и мышей.
3. У привившихся вырастают коровьи рога.
4. Ребёнок, привитый оспой, скоро начнёт мычать и ходить на четвереньках.
5. У привитых от оспы начинает расти коровья шерсть.

КАДРЫ

С точки зрения «зумера»

Зачем наставники с ОЭМК применяют теорию поколений на практике

Елена Титова
Фото Валерия Воронова

▲ *В ситуации, когда наставник знаком с теорией поколений, ему гораздо проще найти общий язык со стажёром*

Про «бумеров» и «зумеров» наверняка что-то слышал каждый. А вот мастера, линейные руководители, резервисты и наставники ОЭМК им. А. А. Угарова недавно разобрали эти понятия подробно и научились отличать «миллениалов» от загадочного «поколения Х».

В конце прошлого года в соответствии с программой развития кадрового резерва на комбинате провели тренинги по управлению персоналом и современным технологиями наставничества. Оба курса опирались на положения Теории поколений, знание которой помогает руководить людьми разных генераций — от юных выпускников колледжей до тех, кто уже достиг пенсионного возраста.

Прагматики и мечтатели

По словам психолога отдела подбора, оценки и развития персонала Елены Буренковой, суть теории — в смене поколений, которая происходит примерно раз в 20 лет.

— Люди, родившиеся в определённый период, попадают под влияние социально-культурных факторов времени. У них формируются схожие ценности, модели поведения и мышления, оптимальный стиль коммуникации, — поясняет она. — Это ведёт к определённым предпочтениям в профессиональном развитии, ожиданиям от рабочего места, системы руководства.

Знание «поколенческих» особенностей помогает руководителю результативно управлять разновозрастной командой, а наставнику — выстроить верную стратегию обучения с учётом мотивации стажёра.

Например, люди «под 60 и старше» относятся к поколению «бэби-бумеров». Обычно их отличают оптимизм, стремление к личностному росту, готовность ценить коллектив и работать в команде. Представители следующего «поколения Х» — технически грамотные индивидуалисты, прагматики, привыкшие надеяться только на себя. «Поколение Y» (они же «миллениалы») — люди довольно ответственные, но не любят подчиняться и хотят немедленного вознаграждения; они скептики, но при этом мечтают сделать мир лучше. А «поколение Z» («зумеры») — хорошо владеют информационной грамотностью, склонны к многозадачности и поиску смыслов, ценят знания за практическое применение, но не стремятся понять и усвоить «базу».

Принято считать, что «бумеры» довольно дисциплинированны, «иксам» требуется жёсткое руководство, «игрекам» — грамотная система поощрений и глобальная цель, а с «зумерами» нужно общаться предельно честно и… быть готовым преподавать им «технологические основы».

Проверено на практике

Ведущий инженер по технологии СПЦ № 2 Алексей Штанько в наставничестве не новичок. Участие в тренинге позволило ему получить подтверждение своим наблюдениям.

— В любой возрастной группе есть разные люди, и к каждому нужен свой подход. Но, конечно, можно выделить и общие моменты, рассуждает он. — Сотрудники старшего поколения часто опасаются новых технологий, не доверяют им. При этом своё дело знают основательно, спокойно относятся к вопросам, связанным с дисциплиной и охраной труда. А молодое поколение «на ура» воспринимает всё новое, стремится быть «на ты» с современными гаджетами. Но когда начинаешь серьёзно прорабатывать с ними матчасть, возникают сложности. Они не хотят вникать в основополагающие моменты, ссылаясь на то, что «и так уже всё знают».

Себя Алексей соотносит с поколением «игреков»:

— Когда слушал рассказ тренера о «миллениалах», казалось, что разговор идёт конкретно про меня. «Игрекам» нужно ставить цели, они любят мыслить объёмно, во всех направлениях. Эти люди сами хотят развиваться, их не надо подталкивать, особенно в командной работе.

Конечно, деление на поколения довольно условно: немало людей обладает чертами характера, присущими «чужой» возрастной группе. Поэтому на тренингах изучали и методы, которые позволяют выявить ценности и мотивацию коллег.

В ходе экспресс-диагностики участников обучения далеко не все из них попали «в своё поколение». Необычным оказалось и задание деловой игры — вжиться в роль представителя другой возрастной категории и с этой позиции подобрать аргументы в споре. Это помогает лучше понять мотивы собеседников.

Задача и решение

Как отмечает Елена Буренкова, сегодня на ОЭМК трудятся представители сразу трёх поколений — люди с разными интересами и потребностями. Руководителям приходится искать индивидуальный подход к каждому сотруднику, что получается не всегда.

Система наставничества как часть корпоративной культуры Металлоинвеста имеет немало хороших традиций. Но и её нужно совершенствовать. Порой даже самые опытные сотрудники передают новичкам знания «потоком», без чёткой структуры или на отдельных примерах. В итоге стажёры долго не могут усвоить модели и алгоритмы поведения. Как результат, у них возникают проблемы с применением полученных знаний на практике.

Поэтому участники обучения разбирали способы управления конфликтом, работы с возражениями, подбора аргументов с учётом ценностей, присущих людям разного возраста. Учились использовать стратегию сотрудничества, определять сильные и слабые стороны стажёра, планировать его развитие с учётом личной мотивации.

— Линейные руководители, резервисты и наставники осознают, что стереотипы поведения нельзя поменять за день, но ведь цель любого тренинга — показать «как надо» и дать импульс для дальнейшего развития. Коллеги готовы к систематической работе над собой. Они продолжат отработку полученных навыков и со временем новые приёмы станут для них естественными, — уверена Елена Буракова.

Кстати, теория поколений полезна не только для нынешних и будущих руководителей, но и для родителей. Знание мотивации подростков и взрослых детей помогает лучше выстроить общение с ними и избежать множества проблем.

Комментарий

Елена Лихушина,
начальник управления подбора и развития персонала ОЭМК:

> В условиях непрерывных изменений даже работникам со стажем нужно постоянно обновлять знания и навыки. А новым специалистам требуется ускоренно осваивать тонкости профессии. Поэтому задача мастеров — мотивировать подчинённых на непрерывное развитие, а наставников — помогать стажёрам быстро адаптироваться и готовить их к самостоятельной работе. Теория поколений помогает в эффективном управлении персоналом и грамотном наставничестве.

Кто есть кто в теории поколений

	Бэби-бумеры	Иксы	Игреки (миллениалы)	Зумеры
Год рождения	1941 — 1960	1961 — 1980	1981 — 2000	2001 — 2020
Характеристики	Оптимизм, заинтересованность в личностном росте и вознаграждении, коллективизм.	Готовность к переменам, стремление учиться в течение всей жизни, надежда на себя.	Гражданский долг, ответственность, скептицизм, стремление к немедленному вознаграждению.	Многозадачность, практичность, техническая и информационная грамотность.
Способ коммуникации				

АТАКА СВЕРХУ

Проверьте себя: знаете ли вы, как уберечься от падающих сосулек?

Специалисты говорят, что при падении с высоты заострённая ледяная палочка опасна, как нож. Проверьте свои знания о сосульках: они пригодятся, когда мороз сменяет на улице оттепель, а на крышах домов начинает таять снег.

1

Утром по радио сообщили о возможном падении опасных сосулек. На работу пойдёте?
А. Напишу начальнику: «Я — не самоубийца!» — и останусь дома.
Б. Пойду по самым «сосулечным» местам.
Заодно и удачу проверю.
В. На работу пойду: сосульки — не бомбы. Но буду обходить высокие дома с покатыми крышами.

В. Выходя из дома, продумайте безопасный маршрут.

2

Прямо над тротуаром — карниз с сосульками. Как тут лучше поступить?
А. Прокрадусь под карнизом на цыпочках. Тогда сосульки не сдетонируют.
Б. Пойду обычным шагом, напевая «Чунга-чангу». Главное — не показывать, что ты их боишься.
В. Обойду это место стороной. Здоровье дороже.

В. Опасное место лучше пройти быстрее.

3

Припарковали машину и вдруг заметили над ней сосульки. Как быть?
А. Я ездил в распутицу за грибами — что моей «Ниве» ваши сосульки? Ничего с ней не случится!
Б. Зачем потом вздыхать о повреждённом авто? Лучше поищу другое место для парковки.
В. Достану из багажника дюралевый экран и накрою ласточку. Пусть хоть кирпичи падают.

Б. Сосульки могут серьёзно повредить машину.

4

Идёте по дорожке и услышали шум сверху. Ваша первая мысль?
А. «Сосулька сорвалась! Быстро прижмусь к стене».
Б. «Опять в ушах шумит. Нужно купить что-то от давления».
В. «Накупили квадрокоптеров – и снимают нас! Подниму лицо, погрожу в камеру кулаком».

А. Если сверху падает сосулька, лучше встать под козырёк крыши.

5

Что делать, если заметили на крыше большие сосульки?
А. Героически собью их подручным булыжником.
Б. Сообщу в администрацию или коммунальщикам.
В. Поспорю с соседом на деньги: когда сосульки растают — до 8 Марта или после?

Б. О сосульках должны узнать люди, следящие за порядком в городе.

6

Можно ли обойти опасный участок по проезжей части?
А. Я так и делаю. С чего пешеходу бояться машин?
Б. Да, если есть водительские права.
В. Машина опаснее сосульки. Лучше поискать альтернативный вариант.

В. Уберечься от сосульки, чтобы попасть под колёса — не лучшая идея.

Подготовил Ярослав Макаров

ЧЕЛОВЕК ГОДА МЕТАЛЛОИНВЕСТ

Работать — вдумчиво

Почему начальник производственной службы обогатительной фабрики Евгений Попов сравнивает работу с игрой в шахматы

Наталья Хаустова
Фото Александра Белашова

Евгений Попов в юности всерьёз увлекался шахматами. Интеллектуальные тренировки помогали принимать правильные решения не только на клетчатом поле, но и в жизни. Он и сегодня проводит параллель:

— Ряд операций, выстраивание стратегий в работе напоминает игру в шахматы. Мне это по душе.

Как постепенно осваивал азы древней игры, так и на производстве Евгений шаг за шагом постигал премудрости горняцкой профессии. Начинал машинистом мельниц на обогатительной фабрике. Затем стал бригадиром, мастером, начальником участка. Сегодня Попов возглавляет производственную службу подразделения.

— Требовательный, но работать с ним комфортно, — отзывается диспетчер производственной службы обогатительной фабрики Лариса Кривошеева. — Евгений Васильевич подмечает все неточности, всегда подскажет, как исправить.

Сила — в команде

В зоне внимания начальника службы — выполнение плана: приём и распределение руды по цехам участка, выпуск концентрата и отгрузка продукции. Он координирует цеха и участки фабрики, взаимодействие со смежными подразделениями комбината. Отдельная строка в длинном списке задач — подготовка к ремонтам.

— Самое сложное — так выстроить цепочку взаимодействий, чтобы при проведении плановых ремонтов ни в одном из звеньев не было сбоя, — считает Попов. — В одиночку такую задачу выполнить невозможно. Только совместная работа со всеми — от работников диспетчерской службы до мастеров смен — даёт хороший результат.

Благодаря такому вдумчивому комплексному подходу в прошлом году обогатительная фабрика приняла и переработала 51,2 миллиона тонн руды. Такое количество руды поместилось бы в железнодорожный состав длиной почти в 12 тысяч километров — практически диаметр нашей планеты. Представляете масштаб и ответственность?

Непрерывное развитие

В жизни человека может возникнуть вопрос о смене работы. Но только не у Попова:

— Климат в коллективе — отличный, зарплата — достойная, профессиональный рост — постоянный, — говорит он. — И скучать не приходится: каждый год внедряем новое оборудование или технологии.

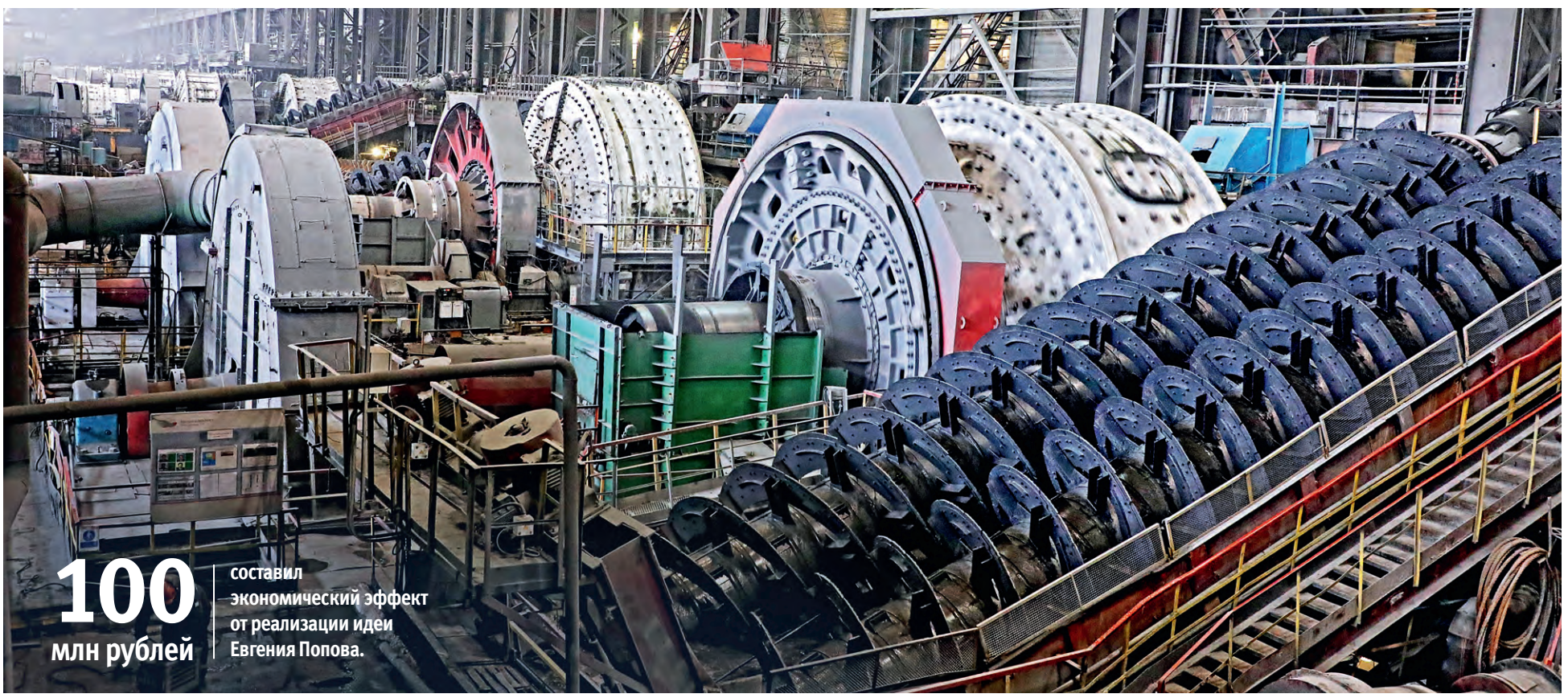
Придуманное Евгением улучшение принесло комбинату экономический эффект в 100 миллионов рублей. Через «Фабрику идей» он предложил изменить схему водоснабжения мельницы на участке № 3.

Вода для мельницы

Из цеха хвостового хозяйства (ЦХХ) вода на обогащение поступает по трубам диаметром 80-120 сантиметров: с отметки - 9 под давлением поднимается вверх. На каждом участке жидкость раздаётся по операциям. Например, по тысяче кубов уходит на сепарацию (разделение руды на фракции по физическим характеристикам) и дешламацию (удаление шлама). Самая высокая отметка цеха на уровне + 11 — это мельницы. Если в ЦХХ отключались насосы или требовалось больше жидкости на других уровнях (например, менялся состав шихты), то на верхней отметке из-за нехватки воды останавливалось оборудование секции.

— Я предложил запитать мельницы отдельно. Так и сделали: проложили трубопроводы, укомплектовали их насосами и задвижками, — рассказывает Попов. — Теперь сбоев в подаче воды нет.

Останавливаться новатор не собирается — совместно с коллегами уже воплощает в жизнь проект, который поможет снизить простои на участке № 2.



100 млн рублей составил экономический эффект от реализации идеи Евгения Попова.

ВАЖНО

Безопасность — дело общее

Комитет по промышленной безопасности, охране труда и окружающей среды — площадка для оперативного и действенного решения вопросов производственной безопасности

802
риска выявили в пилотных подразделениях Лебединского ГОКа с начала внедрения инструмента «Охота на риски».

1 086
мероприятий разработано для ликвидации выявленных угроз.

554
мероприятия из плана выполнено.

222
инженерно-технических работника Лебединского ГОКа прошли обучение в рамках проекта развития системы управления рисками. Это 55 % сотрудников ИТР. В планах обучить ещё 179 человек.

На очередном комитете по промышленной безопасности, охране труда и окружающей среды Лебединского ГОКа обсудили новые инструменты для развития системы ОТиПБ.

Евгения Шехирева
Фото Александра Белашова

На комбинате продолжают внедрять систему управления рисками. Один из её важнейших принципов гласит, что развитие культуры безопасности — это личная ответственность каждого работника и задача всего коллектива. Как помочь руководителям стать эталоном и мотивировать сотрудников участвовать в улучшении системы охраны труда, обсуждали на заседании комитета под председательством управляющего директора Лебединского ГОКа Александра Токаренко.

Работа по стандарту

Заинтересовать людей, нацелить их на соблюдение правил и поиск улучшений в области ОТиПБ необходимо личным примером. Это задача всех руководителей — от управляющего директора до начальников подразделений — на 2022 год: они должны стать для своего коллектива эталонами в области безопасности. В помощь — новый инструмент «Стандарт работы руководителя». Это брошюра, в которой собраны необходимые руководителю практики и способы общения с персоналом. По каждому из них, например, выполнению линейного обхода, составили чёткую инструкцию — что, как и в какой последовательности нужно делать. Необходимо проявлять заинтересованность, общаться с персоналом на равных, задавать вопросы, поощрять безопасную работу, брать на себя ответственность в устранении проблем, искать решения сообща.

— У нас с вами три задачи относительно «Стандарта» — освоить все перечисленные в нём практики, применять их правильно и регулярно, тем самым подавая пример своему коллективу, — отметил управляющий директор Лебединского ГОКа Александр Токаренко. — Эти принципы должны стать нашей повседневностью, чтобы подход к безопасности был системным, а не реактивным. Чтобы у людей не было «страха перед белыми касками», когда они боятся сказать о каких-то недочётах или бросают работу, увидев, что начальник пришёл на участок. У нас должны быть с людьми партнёрские отношения, когда все стремятся усовершенствовать культуру безопасности и исключить травматизм.

Не премией единой

Ещё одним инструментом вовлечения сотрудников может стать нематериальная мотивация, несколько элементов которой уже применяют на предприятии. Например, ежеквартально вручают переходящий кубок лучшим подразделениям по безопасности труда, по итогам года — именные стелы за активное участие в проектах ОТиПБ. Сейчас в компании разрабатывают положения о новых наградах — серебряном знаке «Культура безопасности» и ещё одной номинации звания «Человек года МЕТАЛЛОИНВЕСТ».

Не должно быть «страха перед белыми касками», когда люди боятся сказать о каких-то недочётах.

На Лебединском ГОКе решили, что хороший эффект даст поощрение не только работников, но и их семей. За вклад в развитие культуры безопасности сотрудники будут получать билеты на культурные мероприятия фонда «Искусство, наука и спорт», посещать экскурсии в рамках промышленного туризма вместе с супругами и детьми. Планируется подключить и систему поощрений программы «Металлоинвест Приоритет». Например, такие бонусы, как бесплатное посещение социальных объектов Лебединского ГОКа — территории отдыха «ВместеПарк», оздоровительного комплекса «Лесная сказка», спортивных комплексов.

Те, кто активно участвует в поиске и устранении рисков, будут накапливать специальные баллы в приложении «Охота на риски». За один найденный риск «зелёной» или «жёлтой» группы сотрудник получит 1 балл, за «оранжевый» — 2 и за «красный» — 3. Баллы удвоятся, если работник нашёл риск и сам же его устранил. Впоследствии баллы можно обменять на полезные подарки с символикой Металлоинвеста — от светоотражающих значков, фонариков и футболок до спецодежды премиум-класса. А если баллов накопится много — выбрать в качестве бонуса поездку на Всероссийскую неделю охраны труда в Сочи.

— Нематериальная мотивация — это один из сильных инструментов. Мы должны понимать: для современного человека работа — это не только зарабатывание денег. Это ещё и возможность проявить себя, получить одобрение руководства и коллектива. И нам нужно это стремление поддерживать, — подчеркнул директор по социальным вопросам Владимир Евдокимов.

Охота выходит на новый уровень

Традиционная тема повестки — итоги «Охоты на риски». О них отчитались пилотные подразделения проекта по развитию системы управления рисками — обогатительная фабрика и фабрика окомкования, управление железнодорожного транспорта и энергоцентр.

Примечательно, что растёт не только число людей, освоивших методику, но и качество результатов: в отчётах появились риски из категории «красных» — те, которые могут повлечь за собой смерть человека. Две таких опасности на своём пилотном участке обнаружили железнодорожники, ещё две — энергетики. Три из них уже ликвидировали. Сейчас разрабатывают мероприятия по исключению оставшегося риска, связанного с возможностью получения смертельной травмы при наезде хвостовым думпкаром поезда на человека. В ближайшее время его также устранят.

Чтобы дело по «ликвидации» опасных факторов шло быстрее, на комбинате внедряют ряд инструментов. Сейчас оттачивают новый — по быстрым закупкам ТМЦ на устранение рисков. Подразделения могут сами заказывать материалы через онлайн-магазины из списка поставщиков. Перечень необходимого и предполагаемую сумму согласовывают с дирекцией по промышленной безопасности, охране труда и окружающей среды и дирекцией по финансам и экономике без длительного оформления документов. Алгоритм отрабатывают на фабрике окомкования. По словам начальника управления охраны труда и промышленной безопасности Романа Чурикова, сейчас срок быстрых закупок составляет до 2-3 недель.

— Конечно, нужно будет инструмент совершенствовать и доводить срок закупки до семи дней, — подчеркнул Александр Токаренко.

За один найденный риск «зелёной» или «жёлтой» группы сотрудник получит 1 балл, за «оранжевый» — 2 и за «красный» — 3. Баллы удвоятся, если работник нашёл риск и сам же его устранил.

В тему

На комитете традиционно обсудили обстановку по травматизму на комбинате. В январе на Лебединском ГОКе произошёл один лёгкий несчастный случай: машинист электровоза получил закрытый перелом наружной лодыжки при переходе из кабины в тамбур малого скоса электровоза. Причина — конструктивные недостатки ступеней. Также в текущем году зарегистрированы три микротравмы. Из-за личной неосторожности два работника — машинист конвейера обогатительной фабрики и водитель автомобиля управления грузопассажирских перевозок — оступились и получили ушибы. Ещё одному лебединцу, монтажнику оборудования центра ТОиР обогатительной фабрики, при ремонте мельницы кусок горной породы упал на левую стопу. Итог — ушиб и трещина фаланг двух пальцев стопы. Причиной этой ситуации стала недостаточная организация безопасности работ.

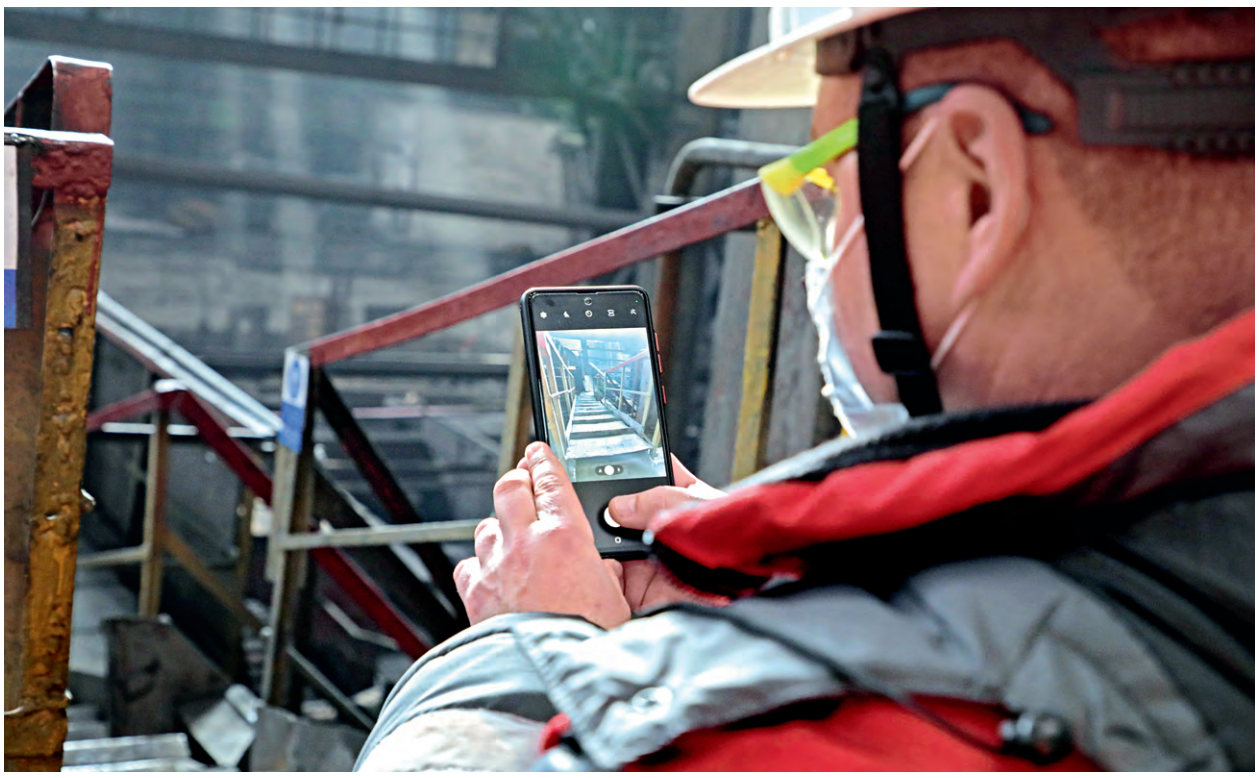
PRO РИСКИ

Работают профессионалы

Они не ищут кто виноват, но знают, что делать

В Металлоинвесте продолжают внедрение риск-ориентированного подхода. Помочь лебединцам разобраться в его тонкостях призваны специалисты новой службы управления рисками (СУР).

Наталья Хаустова
Фото Александра Белашова



Риски под контролем

Не рисковать...

На комбинате команда специалистов по управлению рисками была сформирована в начале года. Рассказываем, кто эти люди и чем они будут заниматься.

— В январе приступили к работе в пилотных подразделениях с их центрами ТОиР — это фабрика окомкования, управление железнодорожного транспорта и обогатительная фабрика, в качестве стартовой площадки также выступает энергоцентр, — рассказывает главный специалист по управлению профессиональными рисками Евгений Новиков.— Мы помогаем коллегам по-новому взглянуть на себя и окружающее пространство — с точки зрения производственной безопасности. Этим работа и интересна: приносить людям пользу через улучшения.

Сегодня в команде службы управления рисками восемь человек, которые пришли с производственных участков и готовы содействовать изменению отношения к вопросам безопасности. Например, специалист по управлению профессиональными рисками обогатительной фабрики Сергей Морозов раньше работал в техническом управлении дирекции ТОиР, а теперь — в команде СУР.

— Замахнулся на изменение культуры труда на комбинате! — говорит Морозов. — Предстоит перестроить мышление каждого сотрудника в сторону осознанной безопасности. Пока мы в начале пути, но можете не сомневаться: справимся!

Не пугают трудности первого этапа и его коллегу Илью Кривошеева.

— Личная цель — внедрить проект на обогатительной фабрике, чтобы затем наш опыт приносил пользу в других подразделениях Лебединского ГОКа, — говорит он.

... а управлять!

Основная задача специалистов СУР — внедрять в подразделениях систему управления рисками. Они помогают коллегам оттачивать навыки «Охоты на риски» и других инструментов управления рисками, выявлять опасные места, классифицировать их по категориям, определять корневые причины небезопасных ситуаций и разрабатывать мероприятия по их устранению.

Управление рисками — это и формирование у сотрудников риск-ориентированного мышления, перестройка отношения к производственной безопасности.

И здесь большую роль играет личный пример руководителей и опытных работников: они демонстрируют лидерскую позицию безопасного поведения на производстве, правильное применение средств индивидуальной защиты.

— Наш главный инструмент — коммуникации, — считает Евгений Новиков. — Это касается общения и с руководителями, и с рабочими. Важно услышать собеседника. Бывает, что персонал опасается говорить о проблемах начальству, а нам рассказывает.

В перспективе специалисты по управлению профессиональными рисками появятся во всех подразделениях Лебединского ГОКа.

Есть мнение

Сергей Морозов, специалист по управлению профессиональными рисками обогатительной фабрики:

> Простой вопрос «Что может пойти не так?» способен спасти от беды. Замечаю, что даже в повседневной жизни благодаря такому подходу я стал аккуратнее и внимательнее.

«Великолепная восьмёрка» спешит на помощь

ФАБРИКА ИДЕЙ

Успешный дебют

Первое предложение, отправленное на «Фабрику идей», принесло агломератчику Максиму Носову победу в конкурсе по итогам четвёртого квартала прошлого года.

Максим Носов работает на фабрике окомкования Лебединского ГОКа почти два десятилетия и знает процесс обжига окатышей от и до. Сегодня агломератчик следит за технологией и оборудованием: контролирует процесс, чтобы исключить аварийные ситуации.

Есть проблема...

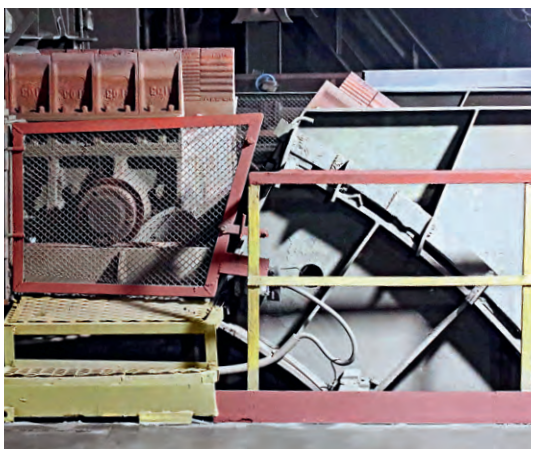
До недавних пор Максиму не давала покоя загвоздка на двенадцатой отметке обжиговой машины. В головной части агрегата сырые окатыши из отделения окомкования на обжиговых тележках поступают в печь. Процесс непрерывный: в час 189 таких тележек перевозят 280-290 тонн окатышей. Случалось, что одну из тележек подклинивало — и, наполовину заехав в обжиговую машину, она останавливалась. Следующая тележка продолжала движение и подталкивала вверх заднюю часть аварийной. Из-за затора обжиг стопорился.
К исправлению ситуации экстренно приступали четыре сотрудника. Один становился на пульт управления, чтобы дать задний ход, второй — отжимал тормоза. Ещё два человека подгоняли устройство замены обжиговых телег, чтобы убрать аварийную тележку и установить исправную. Ликвидация «пробки» занимала примерно полчаса — и всё это время 145 тонн окатышей ожидали отправки на обжиг. Такие заминки снижали выполнение плана, а значит — размер премии сотрудников.

...найдём решение!

Во время одной из таких заминок Максиму Носову пришла идея, которая помогла решить доставлявшую столько неудобств проблему.
— В головной части обжиговой машины я предложил установить дополнительный концевой выключатель. Устройство работает по типу рубильника: если тележку подклинивает и следующая начинает её задирать, машина останавливается. На пульт управления поступает сигнал — приступаем к замене, — рассказывает автор «Фабрики идей».
Процесс упростился и ускорился — причём аж в четыре раза! Больше не нужно прилагать усилия, чтобы опустить аварийную тележку — она остаётся на месте. Два человека за пять-семь минут отцепляют её, меняют на рабочую — и обжиговая печь продолжает работать.

Быть полезным — просто

Прежде агломератчик не подавал инициативы через «Фабрику идей» и не знал всех тонкостей процедуры. За советом обратился к начальнику участка. Павел Шелихов разъяснил, что и как, помог оформить предложение.
— Когда опускал в специальный ящик бумаги с описанием идеи, я и подумать не мог, что всё так просто и быстро. О победе в квартальном конкурсе и не мечтал, — говорит Максим.
Идея Носова не только помогла сократить время простоя оборудования и принесла автору награду в 25 тысяч рублей, но и стала примером для коллег: выдвигать полезные для комбината предложения легко.



Благодаря концевому выключателю простои сократились, а производительность — выросла

Наталья Хаустова
Фото Александра Белашова

РАЗГОВОР ПО ДУШАМ

«Святогор» прививает дисциплину

Зачем водитель Лебединского ГОКа проводит занятия в патриотическом клубе

Справка

Алексей Прасолов — водитель БелАЗа автоколонны № 2 автотракторного управления Лебединского ГОКа.

Армейскую службу проходил в 2003–2005 годах на Северном Кавказе. Служил в спецназе погранвойск на участке границы в Шатойском районе Чеченской республики.

С 2008 года — руководитель патриотического клуба «Святогор».

Женат, воспитывает сына Мирослава.

В преддверии Дня защитника Отечества мы поговорили с водителем АТУ Лебединского ГОКа Алексеем Прасоловым, возглавляющим военно-патриотический клуб «Святогор», об отношении к празднику, патриотизме и воспитании молодёжи.

Беседовала Анна Шишкина
Фото Александра Белашова и из архива ВПК «Святогор»

— Алексей, что для вас значит День защитника Отечества?

— Мне ближе прежнее название — День советской армии и военно-морского флота. Считаю, это день профессиональных военных и тех, кто служил в армии и готов защищать Родину не на словах, а с оружием в руках.

— Где проходили армейскую службу?

— После «учебки» в Нальчике и профотбора весной 2004 года отправился на службу в Чечню, на границу с Грузией — в 510-й пограничный отряд особого назначения. Наша войсковая часть известна по спецоперации «Аргун», когда в 1999–2000 годах этот отрезок границы был взят под контроль совместными усилиями пограничных войск, десантно-штурмовых бригад и артиллерии. Удалось блокировать подпитку сил боевиков, в том числе оружием. Позже этот участок границы стал местом дислокации отряда, где я и проходил службу до декабря 2005 года.

— Какие задачи выполнял отряд?

— Прежде всего — защита границы с Грузией: не допускать незаконные проникновения, переправку наркотиков и оружия... Кроме того, помогали в охране правопорядка в приграничных сёлах, налаживали контакты с местным населением. Поверьте, многие устали от войны, люди сами приходили к нам и рассказывали, где в окрестностях видели вооружённые группы. Такие сообщения мы не оставляли без внимания.

— Участок был «беспокойным»?

— Всякое бывало за полтора года. Ложимся спать — всё хорошо, а через час — нападение. И на нас, бывало, нападали, и мы соседей выручали, когда там случалось столкновение с боевиками.

— Человеческая природа такова, что в любых условиях остаётся место надежде и радости... Поводы для шуток были?

— В напряжённые моменты было не до шуток, конечно. Но если мы находились в своей постоянной дислокации, где обстановка спокойнее, были поводы и пошутить, и посмеяться. Ребята служили со всей страны — весёлые и находчивые.

— Участие в боевых операциях как-то изменило ваши взгляды на жизнь?

— Даже чересчур. Близкие и знакомые говорили, что из армии вернулся другим человеком, взгляд поменялся. Стал серьёзнее относиться к жизни. Теперь более болезненно воспринимаю необязательность. Если человек обманул, то реагирую острее, чем раньше. Наверное, сам стал ответственнее, по-другому воспринимаю чувство локтя, товарищество.

13

Клуб «Святогор» стал родным для многих мальчишек и девчонок

Тренировки — серьёзные и регулярные

‹ 12

— А восприятие Дня защитника Отечества изменилось?

— Да. Отношение к этому дню как к празднику, наверное, больше из детства, когда девочки мальчикам что-то дарили, а мальчики — девочкам на 8 Марта. После армии не воспринимаю его как общий мужской праздник: ведь служили-то не все, кто его отмечает. И не все понимают, что значит быть защитником Отечества…

— Почему вы решили заниматься с детьми в военно-патриотическом клубе?

— Когда вернулся из армии и наблюдал за подростками — с пивом, сигаретами, — то было желание вытащить как можно больше ребят с улицы, увлечь полезными занятиями, спортом. Те, кто может позволить себе платные секции, ходят туда. Но ведь на свете немало детей, у которых такой возможности нет… Думал: что с этим можно сделать?

Помогли военком Владимир Ансимов и председатель региональной организации «Российский союз ветеранов Афганистана» Юрий Романов: посоветовали посмотреть, как работают губкинские военно-патриотические клубы. В 2008 году мы с коллегой основали свой клуб «Святогор» — в честь былинного богатыря. Сейчас базируемся в Губкинском горнополитехническом колледже. Три раза в неделю занятия у старших ребят — от 12 до 18 лет, а по вторникам и четвергам — у детей до 12 лет. Четырёхлетнего сына иногда беру с собой: бегает, прыгает наравне с курсантами, ему интересно. На занятиях с воспитанниками изучаем теорию и практику, например, укладки парашюта. Уделяем внимание общей физической подготовке, организуем вылазки на природу, летние лагеря. Для ребят это настоящее приключение: занятия не в спортзале, а на местности, жизнь в палатках, разговоры у костра… Даже несмотря на нагрузку и усталость, приятные воспоминания о таких поездках у курсантов остаются надолго. Конечно, не все потом идут в военные училища или в армию, но занятия в клубе меняют отношение к жизни. Многие ребята, когда вырастают, говорят: «Спасибо, если бы не Вы, может, уже сидел бы…»

— А как воспитанники приходят в клуб? Как вы их находите?

— По-разному. Размещаем объявления в школах. Часто клубом интересуются, когда видят почётный караул курсантов у памятников в праздничные и памятные даты. Родители курсантов советуют «Святогор» знакомым. Со мной на комбинате работают те, кто в юности занимался в подобном объединении у Сергея Макарченко или Юрия Дробышева, и до сих пор с теплотой вспоминают то время, поэтому приводят на занятия детей и внуков. А ещё у нас даже свои династии есть: у кого-то старший брат занимался, а за ним и младшие тоже пришли.

— Ваши выпускники поддерживают связь с клубом?

— Когда приезжают в отпуск — заходят всегда. Курсантам интересно пообщаться с теми, кто поступил в военное училище или служит в армии. Дети начинают не просто ходить на занятия, а уже нацелены на поступление в какое-то учебное заведение: больше тренируются, чтобы выполнить конкретные нормативы, налегают на дисциплины, которые будут нужны при поступлении.

Ежегодно в сентябре мы отмечаем день рождения клуба с чаепитием, в котором по возможности принимают участие и наши выпускники.

— А как отмечаете День защитника Отечества?

— Этот день провожу с семьёй, навещаем родителей.

К сведению

Занятия в клубе «Святогор» для мальчишек и девчонок бесплатны. Подробнее узнать о графике тренировок и возможности записаться можно на странице клуба в социальной сети «ВКонтакте».

Поездки в летние лагеря — настоящее приключение!

15 ФЕВРАЛЯ — ДЕНЬ ВОИНА-ИНТЕРНАЦИОНАЛИСТА

«Не знал, что будет завтра»

Электромонтёру оперативно-выездной бригады энергоцентра Александру Журавлёву война в Афганистане запомнилась жарой, жаждой, длинными ночными рейдами и постоянной тревогой.

Евгения Шехирева
Фото Александра Белашова и из личного архива лебединца

Красные гвоздики на каменном постаменте. Тёплые слова адресованы товарищам и близким, которым не дано было вернуться домой… Каждый год 15 февраля лебединцы встречаются у монумента воинам-интернационалистам в Губкине, чтобы почтить память погибших советских солдат — участников войны в Афганистане. Александр Журавлёв помнит всех сослуживцев, поэтому ежегодно, если позволяет график смен, приходит сюда.

Жаркая «учебка»

В детстве Саша не думал о войне. После уроков предпочитал мирные занятия — баскетбол и другие командные игры. На тренировки мальчишка бегал шесть раз в неделю — энергии было через край! Окончив школу, как и многие губкинские ребята, поступил в профтехучилище № 1. Осваивал профессию электрослесаря и параллельно продолжал занятия спортом.

Война в Афганистане грянула в декабре 1979 года. Сашу Журавлёва призвали в армию в 1981-м, на год позже обычного: дали отсрочку, чтобы окончить училище. В «учебку» попал в далёкий туркменский Ашхабад — в трёх с половиной тысячах километров от дома.

— Физическая и боевая подготовка, стрельбы каждую неделю по несколько часов. Научили обращаться со многими видами оружия, водить бронетранспортёр. Получил звание младшего сержанта, — рассказывает Александр. — Потом улетели в город Мары. Там уже сам готовил новоприбывших. Было сложно: жара, солнце палит, кругом одни пески, ветер, пыль. Постоянно хотелось пить, спецовки мокрые (хоть выжимай!) и белые от соли. О том, что эта изнуряющая духота была частью нашей подготовки к Афганистану, мы узнали позже…

«Это всегда было страшно»

Его ждал афганский город Шинданд. При распределении Александр Журавлёв попал в разведроту 371-го мотострелкового полка: крепкого парня с ростом под метр девяносто выделили сразу.

— То, что я всегда увлекался спортом, помогло: у нас часто бывали ночные пешие рейды по 20-30 километров — искали группы душманов на подходах к кишлакам, — рассказывает он. — Первая вылазка прошла накануне Нового года — с 29-го на 30-е декабря. Помню жуткое ощущение: ты идёшь в темноте, прислушиваешься и гадаешь, кто, как и откуда может напасть. Это всегда было страшно.

Вскоре Журавлёва назначили командиром отделения, потом заместителем командира взвода. В составе разведроты он никогда не знал, что будет завтра. Участвовал в боевых операциях в Шинданде и Герате. Вылетал с группой на иранскую границу, когда приходили сообщения, что душманы могут вывозить пленных мирных жителей и солдат с афганской территории. Охраняли дороги и поселения, прочёсывали местность после обстрелов, устраивали засады врагу, сопровождали медиков в кишлаки.

По словам Александра, местные жители относились к советским солдатам с уважением. И даже оказывали содействие, потому что получали защиту и помощь. Например, нехватку питьевой воды в поселениях войска решали созданием скважин и установкой насосов — одновременно обеспечивали нужды и свои, и мирного населения.

Встречи со смертью

— Я не сразу осознал, КУДА мы на самом деле попали. Мальчишки! — отмахивается он. — В одной из первых перестрелок товарищу пуля попала в плечо. Я смотрел, слышал где-то позади крики ротного: «Пригнись, голову спрячь!». Но в уме никак не мог сложить, что это не игрушки, а война, в которой каждый — смертен. Благо наш комроты был мужик грамотный и хороший стратег. Он нас всему научил, даже по звёздам ночью ориентироваться. И благодаря его мудрым действиям многие ребята остались живы.

И всё же со смертью пришлось столкнуться. Когда из-за вражеской засады на глазах погиб товарищ, а потом и один из офицеров. Когда много дней искали похищенного солдата из другого подразделения и в итоге нашли — уже неживого и едва узнаваемого: так поиздевались над пленным душманы.

— Поначалу видеть это было невыносимо, потом постепенно привыкли и к смертям, и к ранам, и к свистящим над головой пулям. Чтобы не озвереть от происходящего вокруг и боли за друзей, уходили в себя и как бы внутренне каменели, — вспоминает Журавлёв.

Про мирную жизнь

Александра Журавлёва демобилизовали в апреле 1983 года. Для него эта война закончилась раньше, чем для многих. Улетая в Ашхабад, он видел новых призывников — ещё зелёных и непонимающих юнцов — и задавался вопросом: вернутся ли эти ребята домой, как он?

Дальнейшая история — про мирную жизнь. Про семью и любимую профессию. Уже больше 35 лет Александр Журавлёв работает в цехе сетей и подстанций энергоцентра Лебединского ГОКа электромонтёром оперативно-выездной бригады. Если где-то на комбинате в электросети или электрооборудовании происходит неполадка — Журавлёв вместе с коллегами мчится устранять.

— В работе есть одна схожесть с той ситуацией в Афганистане: не знаю, в какой точке окажусь завтра. Но уверен, что «сражаться» надо будет только с неисправностями оборудования, — говорит Александр. — А настоящей войны не должно быть никогда и нигде. Только добрая, мирная, плодотворная жизнь.

В тему

В роте Александра Журавлёва служили представители 16 национальностей: русские, казахи, киргизы, чеченцы, белорусы, украинцы… После войны ребят разбросало по всему бывшему Союзу и не только. Со многими лебединец поддерживал связь. Сначала — посредством писем и телефонных звонков. Потом выручили соцсети: Александр нашёл затерявшихся однополчан и узнал, что каждый год 5 мая бойцы их дивизии собираются на Поклонной горе в Москве — пообщаться и почтить память погибших товарищей. В 2019 году Журавлёв впервые попал на эту встречу. И очень надеется продолжить традицию после окончания пандемии.

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ

Изготовление сосуда, так называемого «чайника», — непростая задача и под силу не всем

Лучший сварщик области живёт в Губкине

19-летний студент представит регион на всероссийском этапе чемпионата «Молодые профессионалы».

Наталья Хаустова
Фото Александра Белашова

В шестой раз Губкин принимал конкурсантов регионального этапа чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) по направлению «Сварочные технологии». Ребята из пяти учебных заведений области встретились в Губкинском горно-политехническом колледже (ГГПК). Для начинающих специалистов этот конкурс — не только проверка «на прочность», но и путь к высокооплачиваемой работе.

— Участие в чемпионате помогает молодым сварщикам продвинуться по карьерной лестнице, — уверен главный эксперт чемпионата WorldSkills Russia по Белгородской области, преподаватель сварочных технологий ГГПК Станислав Жуков. — С прошлого года результаты каждого конкурсанта доступны в онлайн-режиме, благодаря чему работодатели могут изучить успехи ребят и подобрать сотрудников.

Работодатель всё видит

Металлоинвест также стимулирует студентов осваивать нужные профессии. Для конкурсантов WorldSkills Russia компания приготовила полезные подарки — портативные сварочные аппараты и защитные маски. Компактные устройства помогут оттачивать мастерство не только в учебных стенах, но и дома.

— Работодатели, в том числе и Лебединский ГОК, испытывают большую потребность в высококлассном персонале. Поэтому важно популяризировать рабочие профессии и поддерживать такие чемпионаты, как WorldSkills Russia. Конечно, как работодатель мы обращаем внимание на ребят, которые показывают хорошие результаты, и берём их «на карандаш», — отмечает начальник отдела подбора и развития персонала дирекции по персоналу Лебединского ГОКа Евгений Нечкин.

Проверка под давлением

В течение нескольких конкурсных дней участникам предстояло изготовить четыре конструкции из разного металла, применив четыре вида сварки. На выполнение выделили 18 часов.

Каждый модуль имеет свои тонкости. Самое простое, на первый взгляд, задание — выполнить тавровое соединение (сварка двух деталей под углом 90 градусов). Но толщина пластин из углеродистой стали в 10 и 16 миллиметров заставляет попотеть. Варить детали приходится в несколько заходов: сначала надо заполнить корень шва, после — всю кромку. Как выполняют «потолочное» соединение понятно из названия — с такой задачей справится далеко не каждый молодой специалист.

Сергей Понамарёв готовился к состязаниям молодых профессионалов полгода и стал лучшим!

Конкурсное задание — конструкции из разных видов металла — выполняется несколько дней

Настоящий квест — изготовление сосуда, или попросту «чайника». По словам экспертов, его и собрать-то сложно, не то что сварить. Здесь важно герметично «запечатать» соединения, ведь проверка выявит любой недочёт. Кстати, испытывают такой экспонат тоже необычно. Швы намыливают, к «носику» присоединяют шланг и под давлением подают в сосуд воду. Пошла пена или, ещё хуже, струя — непровар! Такую работу даже не допускают до оценки.

Четыре тонны на подготовку

Четверокурсник губкинского колледжа Сергей Понамарёв на протяжении полугода изо дня в день оттачивал навыки. С утра до вечера прорабатывал все виды сварки и пространственные положения. На упражнения ушли почти четыре тонны металла. Затраты учебного заведения составили около 350 тысяч рублей.

В прошлом году парень уже попробовал себя в региональном этапе конкурса, но не вошёл в призовую тройку — сказалось волнение. Но на этот раз Сергей подготовился основательно — в итоге занял первое место.

— Я шёл на конкурс с установкой победить. В этот раз было проще: знал, что меня ждёт! — говорит 19-летний победитель. — Сложно пришлось с «чайником»: много деталей и соединений неудобных для сварки. Но всё получилось: моя конструкция единственная из всех выдержала проверку давлением!

Летом Сергей поедет в Мордовию на всероссийский этап чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia).

ПРОФСОЮЗ

Будем дружить

Зачем лебединский профсоюз налаживает связи со студенческим профкомом

Екатерина Тюпина
Фото Николая Рыбцева

Встреча лебединского профкома со студенческим — первый шаг перспективного сотрудничества

К популяризации рабочих и инженерных горняцких профессий подключился Горно-металлургический профсоюз России. В начале года белгородский обком ГМПР принял положение о профсоюзных стипендиях студентам ссузов и вузов, где ведут подготовку специалистов для предприятий горно-металлургического комплекса региона. В свою очередь, лебединский профком наладил сотрудничество с профсоюзной студенческой первичкой Губкинского филиала НИТУ «МИСиС».

На недавней встрече со студентами председатель профорганизации комбината Борис Петров и его заместитель Юрий Романов познакомили ребят с работой «взрослого» профкома. Они показали видеоролик о профсоюзной жизни комбината и вручили участникам встречи журнал о культурно-спортивной деятельности первички Лебединского ГОКа.

— Стипендия от ГМПР — это, конечно, дополнительная мотивация осваивать профессию, — считает председатель профорганизации студентов ГФ НИТУ «МИСиС» аспирант Николай Степанов, инженер кафедры горного дела. — Не менее важна и практика профсоюзной деятельности, азы которой студенты получают в стенах вуза. Этот опыт пригодится, когда выпускники придут работать на предприятия.

Первичка в институте появилась летом 2021 года. По словам её лидера, профком выступает не только выразителем мнений рядовых членов организации, но и помогает выстроить доброжелательные партнёрские отношения с руководством филиала. Например, с недавнего времени интересы студентов представлены в учёном совете вуза.

— Встреча была полезной для студентов, — считает директор центра дополнительного образования ГФ НИТУ «МИСиС» Денис Ермолаев. — Металлоинвест является нашим стратегическим партнёром, поэтому мы ориентируем выпускников на работу именно в этой компании. Ребятам важно узнать не только об инженерной составляющей будущего места работы, но и о жизни Лебединского ГОКа.

В планах первичных профорганизаций — проведение спортивных и культурных мероприятий с участием молодёжи Лебединского ГОКа и студентов профильного вуза.

около 700 студентов ежегодно проходят подготовку в Губкинском филиале НИТУ «МИСиС».

● ПОЗДРАВЛЕНИЯ

Желаем счастья!

Администрация, профком, коллектив управления железнодорожного транспорта поздравляют с юбилеями ИГОРЯ ИВАНОВИЧА ГВОЗДЕВА, СЕРГЕЯ АЛЕКСЕЕВИЧА ГРИГОРЬЕВА, НИКОЛАЯ ВЕНИАМИНОВИЧА КАШИРИНА, СЕРГЕЯ НИКОЛАЕВИЧА МОРОЗОВА!

Администрация, профком, коллектив управления грузопассажирских перевозок поздравляют с юбилеями ВЯЧЕСЛАВА НИКОНОРОВИЧА ГОЛОВИНА, АЛЕКСЕЯ БОРИСОВИЧА МОЛОДЫХ!

Администрация, профком, коллектив обогатительной фабрики поздравляют с юбилеями ВЛАДИМИРА НИКОЛАЕВИЧА БОГОМОЛОВА, ИГОРЯ АЛЕКСАНДРОВИЧА КИСЕЛЕВА!

Администрация, профком, коллектив центра технического обслуживания и ремонтов обогатительной фабрики поздравляют с юбилеем ГАЛИНУ АЛЕКСАНДРОВНУ БОЛДЫРЕВУ!

Администрация, профком, коллектив энергетического центра поздравляют с юбилеями ТАТЬЯНУ АЛЕКСЕЕВНУ ВАРЕШКО, ГАЛИНУ ГРИГОРЬЕВНУ МАЛЬЦЕВУ, ВАЛЕРИЯ ПЕТРОВИЧА ПОМЕЛЬНИКОВА, НАДЕЖДУ СЕМЁНОВНУ СТРЕЛЬНИКОВУ!

Коллектив администрации комбината, профком поздравляют с юбилеем ТАТЬЯНУ НИКИТИЧНУ ЯКОВЛЕВУ!

Администрация, профком коммерческой дирекции, коллектив управления сопровождения продаж поздравляют с юбилеем АЛЕКАНДРА ВЛАДИМИРОВИЧА ВЯТКИНА!

Профсоюзный комитет АО «Лебединский ГОК», администрация, коллектив ГК «Лебедь» поздравляют с юбилеем ОЛЬГУ НИКОЛАЕВНУ КОСАРЕВУ!

АО «Лебединский ГОК» реализует неликвидные и невостребованные материально-производственные запасы.

За дополнительной информацией обращаться по эл. почте:
a.vorobiev@mks.metalloinvest.com
y.azarov@mks.metalloinvest.com
s.yakovleva@mks.metalloinvest.com

Или по телефонам:
+7 (4725) 37-39-39 доб.13-37;
+7 (4725) 37-39-39 доб.17-06;
+7 (920) 200-22-36;
+7 (47241) 5-66-55

Реклама.

● ЦИФРЫ НЕДЕЛИ

СЕЙЧАС* работники Лебединского ГОКа на лечении:

COVID-19 — **276** человек;
пневмония — **6** человек;
1 из них в БОЛЬНИЦЕ.

С начала пандемии от осложнений вирусной инфекции погибли 13 наших коллег.

*По состоянию на 24 февраля 2022 года.

6 267

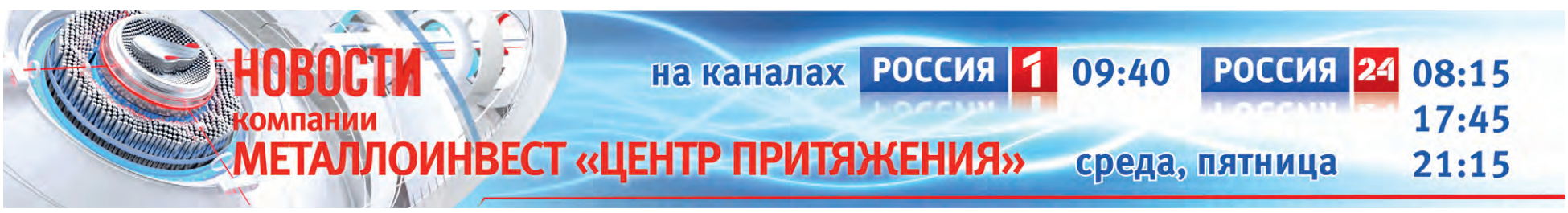
сотрудников Лебединского ГОКа и дочерних обществ прошли ревакцинацию от COVID-19.

● ВАЖНО ЗНАТЬ

ЕСЛИ ВЫ ПОЧУВСТВОВАЛИ НЕДОМОГАНИЕ, ОСТАВАЙТЕСЬ ДОМА, НЕ ПОДВЕРГАЙТЕ КОЛЛЕГ РИСКУ ЗАРАЖЕНИЯ! ВЫЗОВИТЕ ВРАЧА ПО МЕСТУ ЖИТЕЛЬСТВА ИЛИ ОБРАТИТЕСЬ В СИТУАЦИОННЫЙ ЦЕНТР.

Телефоны ситуационных центров ООО «ЛебГОК-Здоровье»:

8-920-550-91-78
8-930-085-96-45
8-930-085-94-98
8(4725)-37-50-16



Реклама.

КРЕДИТ НАЛИЧНЫМИ И РЕФИНАНСИРОВАНИЕ

ОТ 5* % годовых в рублях

МЕТАЛЛИНВЕСТБАНК

ул. Дзержинского, д. 51
(47241) 5-70-85

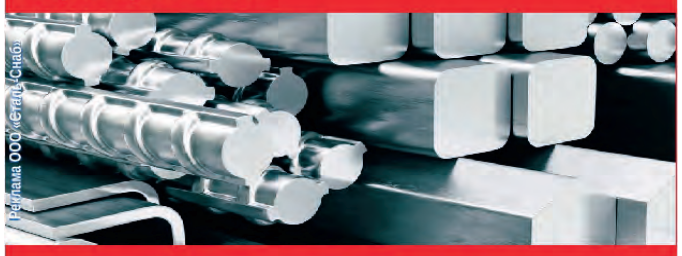
% ставка при сумме кредита от 1,5 до 3,0 млн.руб. на срок 36–60 мес. для сотрудников ГК «ОМК», получающих заработную плату на счет/карту Банка, имеющих положительную кредитную историю в Банке и присоединившихся к программе добровольного коллективного страхования заемщиков на срок кредитного договора. Страхование (жизнь и здоровье заемщика) для получения кредита не обязательно. Стоимость страхования 2,95% (из расчета в год от суммы кредита на момент выдачи). % ставка без страхования 14,6% годовых. По продукту «Рефинансирование+» если в течение 30 дней с даты выдачи кредита заемщик не предоставил справки о погашении ссудной задолженности по всем рефинансируемым кредитам ставка повышается на 5% и действует до предоставления справки. Подробные условия действующих кредитных продуктов на сайте www.metallinvestbank.ru или в офисах Банка. Не является публичной офертой. Действительно 01.01.2022 г.

ПАО АКБ «Металлинвестбанк» Генеральная лицензия Банка России 2440 от 21.11.14

МЕТАЛЛ / ТРУБЫ / СЕТКА

г. Старый Оскол, Котел-10, промузел,
пл. «Монтажная» пр-д Ш-5, стр. 12в
+7 (4725) 42-48-54, +7 (910) 360-09-23 (розница)

г. Старый Оскол, пр-т А. Угарова, 18ж
+7 (4725) 39-09-13


Реклама ООО «Сталь-Снаб»

www.metplus-osk.ru

Ваш стоматолог

Губкин, Королева 31а
Наш сайт: вашстоматолог31.рф
(47241) 4 47 67, 920 209 38 64

Реклама.

Ждем вас по новому адресу

УСТАНОВИМ ИМПЛАНТЫ

Вылечим и отбелим
Сделаем цифровой рентген
Произведём протезирование

ИМЕЮТСЯ ПРОТИВОПОКАЗАНИЯ, ПРОКОНСУЛЬТИРУЙТЕСЬ СО СПЕЦИАЛИСТОМ

Реклама в газетах
«Рабочая Трибуна» и «Электросталь»:
+7-920-200-61-81, +7 (4725) 37-40-90.

ОБЪЯВЛЕНИЯ

УСЛУГИ

▸ **Вокал для взрослых. Постановка голоса.**
Подготовка к выступлению на сцене и в караоке (г. Старый Оскол).
+7-915-572-17-80. 7 12-12

▸ **Настройка музыкальных инструментов**: пианино, баян, аккордеон и др. Профессионально.
+7-951-145-69-22. 29 10-16

РЕМОНТ

▸ **Профессиональный ремонт телевизоров, мониторов** любой сложности.
Мкр-н Олимпийский, 7.
8 (4725) 42-41-00. 27-Г

▸ **Ремонт бытовой техники.**
Мкр-н Олимпийский, 7.
8 (4725) 42-41-00. 27-Г

▸ **Ремонт компьютеров, телефонов, планшетов.**
Мкр-н Восточный, 18, офис 12.
+7-910-222-43-41. 26-Г

АО «ОЭМК им. А. А. Угарова»

▸ **реализует бывшее в эксплуатации транспортное средство:**
— SKODA SUPERB с дополнительным комплектом летних шин 2011 года выпуска.
Цена (с НДС) — 548 800 руб.;
Контактные телефоны:
(4725) 37-49-33, 37-47-50.

Реклама ИП Резник Е.Д.
ПОЛИМЕР
САНТЕХНИКА
Проспект Алексея Угарова 18ж
+7 (4725) 39-09-11
lubgeorg@polimer-vrn.ru

ООО «ТПО» требуются

на постоянную работу на предприятия общественного питания ОЭМК и Лебединского ГОКа:

- специалист по охране труда (з/п от 40 915 руб.);
- повара, кондитеры (з/п от 32 000 руб.);
- контролёр-кассир продовольственных товаров (з/п от 29 500 руб.);
- кухонный рабочий (з/п от 26 400 руб.);
- электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования (з/п от 38 500 руб.).

Тел.: 8 (4725) 37-29-76, 37-32-30.

Реклама.

Трудоустройство

АО «Лебединский ГОК» приглашает на постоянную работу

специалистов по направлениям:

- механика;
- электрика;
- энергетика;
- строительство.

Рабочих по профессиям:

- электрогазосварщик;
- водитель автобуса;
- водитель автомобиля;
- машинист бульдозера;
- машинист конвейера;
- электромонтёр;
- электрослесарь;
- слесарь-ремонтник;
- кладовщик;
- водитель погрузчика;
- грузчик.

Заработная плата по итогам собеседования.

Обращаться по телефону: 8 (47241) 5-45-82.

Отдел подбора и адаптации персонала

Реклама.

СОБОЛЕЗНОВАНИЯ

■ Совет ветеранов АО «Лебединский ГОК» глубоко скорбит по поводу смерти участника Великой Отечественной войны, первопроходца предприятия **Столярова Петра Игнатьевича** и выражает соболезнование его родным и близким.

■ Администрация, профком, коллективы управления главного энергетика и энергетического центра глубоко скорбят по поводу смерти **Божкова Николая Григорьевича** и выражают искренние соболезнования его родным и близким.

■ Администрация, профком, коллектив буровзрывного управления выражают искренние соболезнования Роману Васильевичу Чаркину по поводу смерти **отца**.

■ Администрация, профком, коллектив управления железнодорожного транспорта выражают искренние соболезнования Юрию Ивановичу Брусенцеву по поводу смерти **отца**.

■ Администрация, профком, коллектив управления технического контроля выражают искренние соболезнования Ирине Михайловне Журавлевой по поводу смерти **отца**.

■ Администрация, профком, коллектив дирекции по персоналу выражают искренние соболезнования Ольге Николаевне Григорьевой по поводу смерти **отца**.

Рабочая ТРИБУНА
25 февраля № 4 (2312)
Учредитель: ООО «Медиацентр».

Свидетельство: ПИ №ТУ 31-00295 от 12.09.2016 г. выдано Управлением Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по Белгородской области

Адрес редакции и издателя: 309516, г. Старый Оскол, м-н Ольминского, 12, оф. 201.
Отдел рекламы: (4725) 37-40-90
e-mail: gazeta@mediacentr.org.

Главный редактор: Шишкина А. Н. 37-40-73.
Телефоны редакции: +7 (4725) 37-40-71, 37-40-75, 37-40-76.

Газета отпечатана в ООО «Константа-Принт», 308519, Белгородская область, Белгородский район, пос. Северный, ул. Березовая, 1/12.

Подписано в печать 24.02.2022 г.
Цена — свободная. Заказ № 22-01601.
Распространяется по подписке.
Объём — 4 печатных листа.
Тираж: 15 520 экземпляров.

Архив газеты:
12+

Редакция не всегда разделяет точку зрения авторов публикаций. Рукописи и письма не рецензируются и не возвращаются. За содержание рекламных материалов и частных объявлений редакция ответственности не несёт. Материалы, отмеченные * печатаются на коммерческой основе.