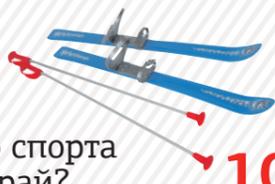




ОБЪЕДИНЕННАЯ
МЕТАЛЛУРГИЧЕСКАЯ
КОМПАНИЯ

Чусовой стоит на лыжах

Зачем звезды мирового спорта приехали в Пермский край?



10 |

Эволюция в ОМК сопровождается культурной революцией

4-5 |

Почему школьник захотел стать вальцовщиком?

11 |

Территория ОМК

№ 14 (125) • 20 АПРЕЛЯ 2018 ГОДА

Время собирать первых

ПРЕМИЯ

На XV церемонии вручения премий и наград Фонда имени братьев Баташевых построили и запустили в космос ракету

6-7 |



© МИХАИЛ МИХИН



Сила мысли двигает вагоны

НАГРАДА

Александр Кулагин
Выкса

Изобретением года назвали цельнокатаное железнодорожное колесо ВМЗ для скоростных электропоездов.

В Нижнем Новгороде подвели итоги XI конкурса объектов интеллектуальной собственности на соискание премии «Патент года» имени Ивана Кулибина. На него поступило свыше 40 заявок, а ВМЗ получил сразу три диплома.

Патент «Цельнокатаное железнодорожное колесо для использования с дисковыми тормозами» стал победителем в отраслевой номинации «Лучшее изобретение года в сфере машиностроения, транспорта и энергетики». Эти колеса ВМЗ поставляет Тверскому вагоностроительному заводу для комплектации электропоездов «Иволга», которые будут курсировать по Московскому центральному кольцу.

В номинации «Лучшая полезная модель года в сфере машиностроения» патент «Защитное устройство для труб» ВМЗ завоевал второе место. Устройство предохраняет торцы и внутренние поверхности труб от порчи при транспортировке и хранении. Его изготавливают на «ВМЗ-Техно».

Также завод наградили за активную деятельность в сфере охраны интеллектуальной собственности.

– Число поданных в Роспатент заявок и полученных патентов на изобретения и полезные модели растет. В 2016 году мы получили девять новых патентов, а в 2017-м – уже четырнадцать, – отметил Вячеслав Зорихин, начальник технического управления Инженерно-технологического центра ВМЗ.

ЦИФРА

3,5

килограмма весит статуэтка единорога – главный символ премии Фонда имени Ивана и Андрея Баташевых. Высота статуэтки составляет 34 сантиметра.

ПРЯМАЯ РЕЧЬ

ОКСАНА ПИЛЬНИК
ведущий инженер-технолог завода «Трубодеталь»

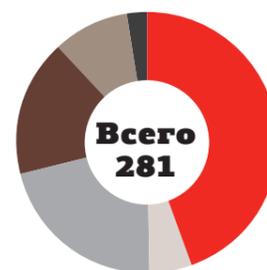
«Очень важно, чтобы тебя заметили, – и именно в молодом возрасте. А в ОМК ценят и любят людей, умеют их мотивировать.»

/О корпоративной премии/



СТАТИСТИКА

Инженеры-технологи на предприятиях
Объединенной металлургической компании



ВМЗ	125
ВМЗ-Техно	15
«Трубодеталь»	60
БАЗ	48
ЧМЗ	26
АТЗ	7

ЦИФРА

240**участников** проекта «PRO-Актив», собравших по итогам 2017 года наибольшее количество достижений, встретились в марте 2018-го на базе отдыха «Металлург».

ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА

К чему стремиться дальше?

Серебряная медаль Toyota важна, но важнее следовать своим целям

АЛЕКСАНДР БАРЫКОВ

управляющий директор ВМЗ



Великий ученый Михаил Ломоносов сказал, что народ, не знающий прошлого, не имеет будущего. И поэтому важный секрет успеха – преемственность. Нужно знать и уважать свою историю. В 2017 году ВМЗ исполнилось 260 лет, то есть заводу больше лет, чем США. Высокотехнологичное производство, которое мы видим сегодня, – это результат внутреннего эволюционного развития, на которое ушли многие-многие годы. Первый секрет успешного управления предприятием я бы сформулировал так: «С уважением относитесь к тому, что делалось до вас».

Другие слова, к которым я также всецело присоединяюсь, принадлежат доктору психологических наук Реймонду Белбину: «Не нужно призывать к чистоте, нужно подметать». Ничто так не мотивирует, как личный пример руководителя. Я могу подтвердить это своим опытом. Победа в тендере на поставку труб для «Северного потока» в 2007 году стала знаковым событием. Однако проект был не только очень важным, но и очень сложным. С чего я начал? С себя. Закатал рукава, бывало, работал с шести утра до двух ночи. Знаю, что тогда не все разделяли мой энтузиазм, но те, кто был рядом, выкладывались по полной. В результате мы с задачей справились, и поставок на международные проекты было еще много. Поэтому вывод:

все, на что вы хотите настроить коллектив, показывайте на личном примере.

Вообще я считаю, что руководитель должен быть требовательным. Мои начальники были очень требовательны ко мне, а я требователен к своей команде, особенно к тем, в ком я вижу потенциал. И поэтому еще один совет руководителям: если вы видите потенциал в человеке, дайте ему возможность раскрыться.

Меня иногда спрашивают: мы получили серебро, а что дальше? Медаль Toyota нам вручили за соответствие определенным критериям и системе оценки ТЕС. Конечно, это большое достижение, но для нас гораздо важнее следовать собственным целям и стратегическим задачам. От получения медали у нас работы не уменьшилось.

« С чего я начал? С себя. Закатал рукава, бывало, работал с шести утра до двух ночи.

Наша цель – не снижать темп внедрения улучшений, а ежегодно его наращивать. Только в прошлом году мы реализовали 22 тысячи улучшений. В этом году коллектив ВМЗ должен выйти на показатель 27 тысяч. Грубо говоря, у нас было полтора улучшения на человека, а должно быть два. Есть куда расти. Как мы можем сделать рывок в этом направлении? Любой из сидящих здесь, в зале, способен вдохновить личным примером. Предлагаю каждому взять на себя инициативу в 2018 году и предложить не менее пяти улучшений. Я под этим подписываюсь.

/Из выступления на форуме «Код ОМК» в Выксе 11 апреля/

Собрать и показать

Сотрудники ВМЗ начали складывать свои достижения за 2018 год в новую копилку

ПРОЕКТ

Александр Кулагин
Выкса

Проjekt «PRO-карьера» – нововведение прошлого года – продолжается на ВМЗ и в 2018 году. В апреле на заводе выпустили новую версию альбома «Копилка достижений».

– Наполнение альбома изменилось: за достижения можно получить наклейки 20 разных видов. Поменялась и обложка. Сочетание цветов сейчас символизирует четыре вида карьеры на нашем предприятии, – рассказывает Светлана Исаева, начальник учебного центра ВМЗ. – В альбоме размещена информация о пунктах выдачи стикеров и условиях их получения. «Копилка достижений» по-прежнему остается мотивирующим инструментом для построения карьеры, но уже с более широкими возможностями.

Альбомы, в которые нужно клеивать стикеры, можно получить в учебном центре, в отделе по работе с персоналом и службе единого окна. «Копилка достижений» также доступна для скачивания на внутреннем портале ВМЗ.

Напомним, финалом проекта «PRO-карьера» 2017 года стал фестиваль «PRO-Актив» на базе отдыха «Металлург». На мероприятие в мар-

▼ КОММЕНТАРИЙ УЧАСТНИКА

МИХАИЛ БЕЛЯЕВ
инженер-технолог по испытаниям и наладке оборудования, лаборатория ТЭСЦ-1 ВМЗ

« В проекте «PRO-карьера» я увидел эффективный инструмент для построения карьеры и собственного развития. Я «загорелся»: появились новый стимул и новые цели, а результат их достижения отражался в моей копилке. На момент подведения итогов за 2017 год в моем персональном альбоме набралось достаточно стикеров для участия в фестивале «PRO-Актив». Сам фестиваль поразила атмосферой и замечательной программой, которая объединила множество интересных направлений. Я, как и многие коллеги, уже получил новую копилку достижений. У меня в ней уже три стикера. Проекту «PRO-карьера» желаю дальнейшего развития, активным товарищам – успеха, а тем, кто еще не принял в нем участие, настоятельно рекомендую присоединиться.

те 2018-го пригласили 240 заводчан, собравших наиболее внушительные коллекции собственных достижений. 45 победителей в семи номинациях получили награды, всем участникам фестиваля вручили сертификаты для обмена на книги.



△ Самые активные работники по итогам прошлого года уже получили награды © ВАЛЕРИЙ ПОКУМЕЙКО

ОБСУЖДЕНИЕ | Какое достижение вы считаете главным в своей жизни?

НИКОЛАЙ ГОСЬКОВ

электрик участка по обслуживанию и ремонту ферросплавного цеха, ЧМЗ

« За 27 лет на заводе мне удалось сделать много полезного. Например, я участвовал в модернизации электропечей для производства феррованадия: их компьютеризировали, установили вакуумные выключатели. Приятно, что моя деятельность не оставалась незамеченной. От электромонтера третьего разряда я прошел путь до электрика ферросплавного цеха. А если говорить о жизни в целом – построил дом, родил сына и посадил дерево!

ИВАН ГЕМБЕРОВ

менеджер по информационно-аналитической работе, ВМЗ

« Мое главное достижение – дети. У меня две прекрасные дочки, четырех лет и восьми месяцев. После появления первого ребенка мое мировоззрение кардинально поменялось, я стал серьезнее относиться к жизни. Постараюсь дать девочкам возможность получить достойное образование. Но выбор, кем стать, они делают сами. Что касается работы, то я тружусь в дирекции по безопасности и не могу подробно рассказать о профессиональных достижениях.

ДЕНИС БОЛТАЕВ

специалист по закупкам, АТЗ

« Колеблюсь между тремя: когда-то я научился ходить, говорить и читать. В сравнении с этими моими достижениями многие более поздние блекнут. А если серьезно, то главным своим достижением я считаю свою семью, своего ребенка. Работа, карьера, социальный статус, спортивные или иные успехи – все это важно для любого человека. Но самое большое мое достижение – то, что я создал свою семью, то, что мы живем дружно, мы счастливы.

АЛЕКСАНДР ТИМОФЕЕВ

электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования, БАЗ

« Я горжусь тем, что нашел свое призвание в жизни. На заводе я работаю уже 42 года. Для меня самое важное – стабильность, уверенность в завтрашнем дне. А главное достижение – семья, сначала та, в которой ты рождаешься, затем та, которую создаешь сам. Когда родные преодолевают жизненные трудности вместе, семейные отношения только крепнут. И я рад тому, что достойно воспитал дочь. Сейчас и внуки уже подрастают.

СВЕТЛАНА ЧЕРНЯЕВА

ведущий специалист по планированию, «Трубодеталь»

« В юности я выполнила и подтвердила разряд мастера спорта по художественной гимнастике, выступала за сборную Челябинской области, участвовала во всероссийских соревнованиях, получала награды. Были интенсивные тренировки утром и вечером параллельно с серьезной учебной нагрузкой – я училась в физико-математическом лицее. Но самым важным достижением считаю то, что я состоялась как мать. Сын Павел – главная моя награда.

КОРОТКО

Управляющий директор «Трубодетали» Дмитрий Марков и группа технических специалистов завода на этой неделе работают в Дюссельдорфе, на международной выставке Tube-2018. Представители предприятия рассчитывают завязать новые контакты с производителями оборудования.



© МИХАИЛ МИХИН

Чего ждать от будущего?

На форуме «Код ОМК» Анатолий Седых рассказал о том, как современные тенденции повлияют на промышленность

ТЕНДЕНЦИЯ

Анна Андреева
Выкса

Отвечая на вопрос известного телеведущего Алекса Дубаса о том, как появление роботов и «цифры» отразится на компании и ее сотрудниках, председатель Совета директоров ОМК поделился своим видением будущего.

— Думаю, через пять лет ничего кардинально не изменится. А через десять, если удастся создать искусственный интеллект, мы сможем увидеть перемены. Но наша с вами жизнь не сильно изменится. Человечество всегда живет в ожидании чуда, и каждое новое поколение считает, что находится на пике научно-технического прогресса, — отметил Анатолий Седых.

Руководитель напомнил, что совсем недавно, меньше месяца назад, ОМК закрыла мартовское производство. Технология, которую металлурги использовали в этом производстве, была изобретена более 150 лет назад — как и технология выпуска стали конвертерным способом.

— А дома — еще более старый агрегат, но что-то мне подсказывает, что на ней будут работать наши внуки. Кстати, 30 лет назад я работал в институте экономики ЦНИИ Чермета — и уже тогда мы планировали закрыть все мартены, — рассказал Анатолий Седых.

По мнению председателя Совета директоров ОМК, главные изменения последних 20 лет связаны с доступностью информации, с новшествами в логистике и связи. А это дало огромному числу людей на Земле возможность улучшить свою жизнь и стало важнейшим итогом научно-технического прогресса.

Впрочем, несмотря на то что сейчас идет четвертая промышленная революция и много говорится про альтернативную энергетику, процессы изменений оказываются небыстрыми. В частности, по оценкам некоторых экспертов, в мировом энергобалансе до сих пор от 10 до 15 процентов занимает древесина (а в Индии, например, этот показатель доходит до 50 процентов).

— А мы в ОМК всегда большое внимание уделяли инновациям и смотрели, как нам действовать, — сообщил Анатолий Седых. — Очень представительная делегация от компании недавно съездила в Кремниевую долину в США. И люди приехали с абсолютно четким представлением, как надо относиться к инновациям: мы поняли, что нам надо развивать собственные ноу-хау (то, чем мы и занимаемся) в тех направлениях, которые для нас являются основой конкурентоспособности. А в остальном — использовать то, что уже себя зарекомендовало, проверено временем и другими компаниями.

Текстовую версию интервью, которое Анатолий Седых дал Алексу Дубасу на форуме «Код ОМК», читайте на страницах 4–5.

КОРОТКО О РАЗНОМ

Технология

АУДИТ | «ОМК-ИТ» подтвердило уровень передового центра экспертизы SAP (АССОЕ). Первичная сертификация состоялась весной 2017 года. В этом году аудиторы SAP в течение двух месяцев оценивали ИТ-процессы в ОМК. Они отметили прогресс не только в специализированных ИТ-процессах, но и в направлениях, непосредственно связанных с интересами бизнеса (управление объемами данных, мониторинг бизнес-процессов). Международный аудитор Майк Путцман отметил эволюцию «ОМК-ИТ»: от поставщика сервисов до бизнес-партнера компании. По итогам аудита ОМК получила сертификат на два года.

Персонал

НАГРАДА | ВМЗ получил премию «Работодатель года – 2017». Церемония награждения состоялась 17 апреля в Нижнем Новгороде. На награду претендовали более 50 компаний из регионов ПФО. «Нам есть чем гордиться, — комментирует Татьяна Дружкова, директор по персоналу ВМЗ. — Хорошую оценку жюри премии заслужили проекты по созданию благоприятных условий для развития персонала, системы материального и нематериального стимулирования. Эксперты отметили высокий уровень социальной ответственности завода, активность в сфере благотворительных и волонтерских проектов и программ».

Библиотека

РАЗВИТИЕ | По решению Александра Токарева, управляющего директора АТЗ, на предприятии трансформируется техническая библиотека: ее переместят в учебный центр завода и оснастят электронным модулем. Кроме того, в цехах АТЗ откроются пять пунктов, где можно будет найти справочную литературу. Эти пункты значительно ускорят и упростят доступ персонала к нужной информации. Также для библиотеки АТЗ приобретут современные профессиональные издания, в том числе электронные. Список новинок составляется адресно, исходя из потребностей конкретных профессий завода.

ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА

Решайте сегодня

Сегодня возможностей для развития не просто много — их очень много

НАТАЛЬЯ
ЕРЕМИНА

председатель
правления ОМК



Сейчас мы начинаем новый инвестиционный цикл. От предыдущих он отличается тем, что содержит большое количество диверсифицированных проектов. Это и модернизация, и строительство новых цехов, и создание новых продуктов, выход на новые для нас рынки... Компания меняется, эволюционирует.

Но что такое компания? Это активы, производственные мощности, бизнес-процессы, но прежде всего — это мы с вами. И только в такой интегральной взаимосвязи компания может работать и развиваться.

Важнейший фактор успеха для меня — умение создавать команды и работать в командах. Возникающие сегодня проблемы в одиночку не решить, их нужно оценивать с разных точек зрения. При умелом взаимодействии в командах мы находим лучшие их решения.

Очень важно вовлечь каждого. В Выксе работает более 300 малых инициативных групп, я рассчитываю,

что и на других предприятиях такие группы появятся или их станет больше — это первое. И второе: я вижу большое количество резервов для улучшений на стыках процессов. Если мы на этих стыках тоже создадим инициативные группы, которые разрешат проблемы, то мы точно повысим свою эффективность.

Коллеги, посмотрите вокруг. На сегодняшнем этапе жизни компании возможностей для личного и профессионального развития не просто много — их очень много. Не будьте ленивыми, берите на себя ответственность, иницируйте выдвигание себя или своих коллег на решение новых задач.

Знаете, быть ленивым в моем представлении скучно. В нашей компании есть огромное количество возможностей для того, чтобы ленивым не быть.

И знаете, быть ленивым в моем представлении скучно. В нашей компании есть огромное количество возможностей для того, чтобы ленивым не быть. Воспользоваться этими возможностями или не воспользоваться, решать каждому из нас. Решайте сегодня!

/Из выступления на форуме «Код ОМК» в Выксе 11 апреля/

Эпоха изменилась

Общение с потребителем становится общей задачей всей компании

КОНСТАНТИН
ВОЛКОВ

директор
по экспортным
продажам ОМК



Покупатель в 2018 году изменился: его заказы становятся меньше, а требования к ним ужесточаются. Рынок продавца завершился, мы вступаем в эпоху рынка покупателя.

Инвестиционная деятельность нашей компании в начале 2000-х позволила нам подготовиться к сложным масштабным магистральным стройкам в России и за рубежом. Чтобы оставаться в лидерах и на новом рынке, рынке покупателей, мы должны очень быстро двигаться вперед.

Мы должны перехватить инициативу общения с нашими заказчиками. Чтобы обслуживать большее количество клиентов, обрабатывать большее количество заказов, раньше мы, скорее всего, начали бы увеличивать штат продавцов. В текущих условиях это неэффективно и необязательно.

Основные задачи в продажах уже можно решать с помощью современных программных продуктов.

В частности, система CRM позволяет нам автоматизировать многие процессы взаимодействия с клиентом. Еще одно направление — создание уникального клиентского сервиса. Что это такое? Клиент сам выбирает, каким образом он хочет общаться с нашей компанией. Он может отправить нам электронное письмо, он может позвонить или оставить заявку на сайте — это не важно.

Основные задачи в продажах уже можно решать с помощью современных программных продуктов.

В любом случае вся информация останется внутри системы и будет доступна менеджеру, когда клиент в следующий раз обратится к нам.

Функция общения и взаимодействия с потребителем перестает быть исключительной прерогативой служб сбыта и маркетинга. Теперь это наша общая задача.

/Из выступления на форуме «Код ОМК» в Выксе 11 апреля/

председатель Совета директоров
Объединенной металлургической компании

Анатолий Седых: «Наш коллектив стал непобедимой силой»

На корпоративном форуме «Код ОМК», собравшем на прошлой неделе в Выксе 450 сотрудников со всех предприятий компании, Анатолий Седых дал интервью писателю, теле- и радиоведущему Алексею Дубасу. Председатель Совета директоров ОМК рассказал о секретах успеха, рисках, новых вызовах и многом другом.

– ОМК – это успешная компания?

– Однозначно да! Это не аксиома, а теорема. В любой компании можно найти то, что она делает лучше других, и на этом основании заявить об успехе. И мы часто это видим и слышим. Читая прессу, деловые журналы, мы видим реально успешные примеры: кто-то придумал новое соединение, кто-то запустил новую линию, кто-то разработал... И все компании выглядят успешными. Чтобы оценивать эффективность компании, обязательно нужно понимать две вещи: первое – насколько она успешна относительно конкурентов, второе – показатели должны быть интегральными.

Исходя из таких важных показателей, как капитализация, EBITDA, чистая прибыль, производительность труда, уровень долга, можно действительно утверждать, что ОМК – это успешная компания. Кроме того, не стоит забывать и о наших победах в крупнейших международных тендерах. ОМК – единственная компания, которая побеждала в тендерах для реализации всех крупнейших трубопроводных проектов: «Северный поток – 1», «Северный поток – 2», «Южный поток» и «Турецкий поток». А ВМЗ признан лучшим предприятием в мировой металлургии по уровню развития производственной системы.

– Успех ОМК – не сиюминутный. В чем главные причины и секреты успешности компании?

– Фундамент успеха ОМК и первый фактор – это команда руководителей как центрального офиса, так и предприятий. Со многими из них я работаю уже не один десяток лет. Это высокопрофессиональные, преданные делу и компании люди. Второй фактор – правильно выбранная стратегия развития и ее реализация. Третий – то, что акционеры ОМК инвестировали в развитие компании практически всю прибыль за прошедшие 15 лет – это около 6 миллиардов долларов, – а не платили себе огромные дивиденды, как поступали многие наши коллеги. Ну и четвертый, главный, фактор – за последние годы наш трудовой коллектив стал непобедимой силой.

– Какие черты присущи успешной компании?

– У Льва Толстого есть замечательное высказывание: «Все счастливые семьи похожи друг на друга, каждая несчастливая семья несчастлива по-своему». Почему все счастливые семьи счастливы одинаково? Потому что основные характеристики у людей совпадают. Они друг другу подходят эмоционально, морально, культурно, физически... Почему каждая несчастливая семья несчастлива по-своему? Потому что у людей могут быть несовпадения – и они разные. С компаниями, на мой взгляд, даже проще. Должны совпадать всего два фактора: четкое видение будущего развития, стратегия – и организация, система, которая позволит эту стратегию воплотить в жизнь.

– Семейные ценности, если проецировать на бизнес, – это корпоративная культура? Почему она важна для успешного бизнеса?



© МИХАИЛ МИХИН

– Корпоративная культура – душа или религия компании. Она объединяет тысячи людей для достижения поставленной цели. И в этом ее важнейшая роль. Но тут важно понимать одну тонкость: не всякая корпоративная культура способствует достижению стратегических целей. Не зря Питер Друкер говорил: «Корпоративная культура ест стратегию на завтрак». Глубокий смысл этой фразы в том, что, какая бы у вас ни была замечательная стратегия, если отсутствует корпоративная культура, необходимая для ее реализации, итог будет печальным. Отсюда вывод: важно не наличие как таковой корпоративной культуры (а она есть всегда), а наличие корпоративной культуры, поддерживающей стратегические цели компании. Создание такой культуры, по-верье, огромная работа.

– Можно ли тиражировать корпоративную культуру?

– Наверное, вы имели в виду – копировать? На эту тему есть старый анекдот. Мао Цзэдун приезжает к Фиделю Кастро и спрашивает: «Почему вы не идете по китайскому пути развития?» «Есть одна маленькая проблема, – отвечает Кастро. – Где взять столько китайцев?»

Я считаю, что культуру можно только создавать и трансформировать, а скопировать нельзя, так как на нее оказывает влияние огромное количество факторов. Это очень сложный и длительный процесс, он затрагивает ментальность и интересы большого количества людей, их прошлый опыт.

– В чем вы особенные? В чем уникальность корпоративной культуры ОМК?

– В том, что мы классные и неповторимые! Это, конечно, шутка, но в каждой шутке есть доля правды. Любая корпоративная культура уникальна. Если говорить про основные черты нашей корпоративной культуры, то я бы выделил три. Первое: она не эгоистична. Она учитывает интересы всех групп сотрудников, менеджеров, акционеров. Второе: суть нашей корпоративной культуры – это сплав предпринимательского духа ОМК и великолепной инженерной школы ВМЗ. Третье: уважение к людям и традициям.

– На ВМЗ более 300 малых инициативных групп. Означает ли это, что ваши сотрудники готовы к изменениям? Ведь изменения – это выход из зоны комфорта.

– На сто процентов готовы. Я бы даже сказал, что для многих сотрудников изменения стали зоной комфорта. Мы это видим по результатам работы и по оценке аудиторов, например экспертов «Тойоты». Чтобы изменения «встали на поток» и стали частью корпоративной культуры, необходимы две вещи: первое – осознание их необходимости, второе – изменения должны быть выгодны каждому человеку, который их производит.

– Что, на ваш взгляд, мотивирует людей в первую очередь?

– Четко поставленная цель! Это 70 процентов всей мотивации. Именно поэтому в нашей компании мы огромное внимание уделяем системе целеполагания. Она позволяет декомпозировать цели верхнего уровня до каждого нашего сотрудника, до каждого рабочего места. Я считаю, что система целеполагания ОМК – наше ноу-хау. Аналогичного уровня системы целеполагания нет

в одной отечественной металлургической компании. И, что очень важно, система целеполагания является основой для системы мотивации.

– Какой может стать ОМК через три-пять лет, если ваши планы реализуются?

– По всей видимости, мы еще будем металлургической компанией! Ну а если серьезно, то три-пять лет для нашей очень капиталоемкой и зрелой отрасли – совсем небольшой срок.

С точки зрения инвестиций мы достаточно хорошо представляем, что мы будем делать. Впереди у нас много крупных инвестпроектов. Заканчиваем строительство финишного центра. В конце этого года запустим линию по производству насосно-компрессорных труб. Есть и другие интересные идеи. Хотелось бы за эти пять лет снизить зависимость по стали от наших поставщиков. Этот вопрос мы прорабатываем.

Очень бы хотелось, конечно, видеть вовлеченность персонала на уровне 85 процентов. А это уже значительно лучше даже зарекомендованных компаний, но хуже, чем на АТЗ сегодня. Они у нас признанные лидеры. Хороший ориентир здесь – АТЗ!

– Производственная система в ОМК внедрялась без сопротивления. Сегодня у вас она работает успешно. Какую роль в формировании корпоративной культуры она играет?

– Я бы сказал, работает лучше чем успешно. ВМЗ сегодня с точки зрения развития производственной системы – признанный лидер в мировой металлургии. И мы этим очень гордимся.

« С точки зрения инвестиций мы достаточно хорошо представляем, что мы будем делать в ближайшие годы. Впереди у нас много крупных инвестпроектов. »

« Сейчас перед нами стоят очень серьезные вызовы, кардинально поменялась ситуация на рынке, появились новые игроки. Но мы хорошо подготовлены к этому состязанию. »

« Мне очень нравится слово «вовлеченность». У него очень правильная энергетика. Делайте все с вовлеченностью! Тогда каждая часть вашей жизни будет наполнена смыслом и радостью! »

А начиналось все непросто. Прежде всего, с создания комитетов по операционной деятельности. С их помощью мы пытались повысить эффективность производства. Искали резервы и первопричины проблем, пути решения. Но не очень получалось. Когда задумались, почему это происходит, стало понятно: причины проблем ищут несколько десятков человек. А для того чтобы их устранить, нужна слаженная работа многих тысяч людей. Пригласили консультантов из McKinsey. С их помощью увидели очень интересную для себя картину: у нас в компании две ярко выраженные культуры. Одна начинается с руководителя и заканчивается с руководством цеха, а вторая присутствует на более низких уровнях. При этом в каждой культуре были свои плюсы и минусы.

Корпоративная культура – это совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде, показавших свою эффективность и разделенных большинством членов организации. Как думаете, какое здесь ключевое слово? Ключевое слово – «большинство»! Почему? Потому что очень легко иметь общие ценности в небольшом коллективе в 100–150 человек, – а далее? Какого типа корпоративная культура была в то время в ОМК? Правильно! Второго типа!

И мы поняли, что без создания культуры, которую разделят все наши сотрудники, движение вперед невозможно. Платформой для ее создания была выбрана производственная система. В тот момент, скажу честно, к этому никто не был готов – ни руководители, ни трудовой коллектив. И у нас

не было человека, который мог бы эту работу возглавить. Тогда мы пригласили на ВМЗ Сергея Викторовича Филиппова – человека, фанатично преданного производственной системе и корпоративной культуре. И благодаря ему, я считаю, мы достаточно быстро начали внедрение производственной системы. Было запущено два встречных процесса: с одной стороны, в рамках производственной системы было четко сформулировано, что руководители хотят от трудового коллектива, с другой стороны – руководители начали активно решать проблемы сотрудников: прежде всего социальные, бытовые проблемы. Кардинально повисли безопасность труда. Наладили систему материального и морального стимулирования.

И в результате этого движения навстречу друг другу родилась наша сегодняшняя единая корпоративная культура. Непросто было изменить сознание людей, произошла культурная революция!

– Питер Друкер, говоря об изменениях и эффективном руководстве, был убежден, что «эффективный руководитель сначала слушает, а уже затем говорит».

– Умение слушать – отличительная черта культурного человека. Применительно к корпоративной культуре это еще и имеет особый смысл. Знаете, чем современный руководитель XXI века отличается от руководителя XIX века? Тем, что он знает намного меньше по каждой теме, чем его подчиненные. Руководитель XIX века досконально знал все операции, которые были на его заводе. Сегодня на современном предприятии очень много функционала, специализа-

ции, и, конечно, руководитель досконально их знать не может. Руководитель обладает интегральным знанием. Он на все смотрит с вершины. А эта вершина состоит из знаний подчиненных ему сотрудников. Так как же руководитель может принять решение, не выслушав всех своих сотрудников?

Второй момент: современный руководитель должен вдохновлять, мотивировать своих подчиненных на достижение целей. А не понимая их желаний и проблем, как это можно сделать? В современном мире все большую роль играют «мягкие» факторы управления. И умение слушать – их важнейший элемент.

– В производственных компаниях факторами успеха считаются контроль качества, производительность труда и низкая себестоимость производства. Какой из них сегодня наиболее важен для ОМК?

– Все три! И одновременно! И скажу больше: они на высоком уровне могут существовать только одновременно. Это доказал еще отец «японского чуда» Эдвард Деминг. Он говорил о том, что важно не карьерно ориентироваться на долгосрочный результат. Проекты бывают очень разные. Иногда они правильные, но не сразу удачные. Правильный и удачный проект – строительство линии ТБД. Он быстро окупился и работал с полной нагрузкой около пяти лет. Решения о строительстве ЛПК и МКС-5000 я тоже считаю абсолютно правильными, хотя они долго выходили на прибыльную работу. Но сегодня сложно представить ОМК без этих производств. Эти правильные стратегические решения позволяют нам себя уверенно чувствовать на рынке.

– Какие вызовы, ключевые цели и задачи стоят перед сотрудниками ОМК?

– Когда у Билла Гейтса спросили «А в чем заключается ваша стратегия?», ответ был предельно прост и лаконичен: «В подготовке к кризису». И в этой фразе – глубокий смысл. Когда команда корабля обрабатывает свои навыки, она готовится к бурю. Так же и мы, повышая свою эффективность, постоянно готовимся к обострению конкуренции. А сейчас она обострилась до предела.

Сегодня перед нами стоит очень серьезные вызовы, кардинально поменялась ситуация на рынке. На рынке труб большого диаметра появился пятый игрок – Загорский трубный завод. Изменилась модель рынка, существовавшая более 10 лет. На рынке нефтегазопроводных труб возникло много новых игроков. На рынке колес мы конкурируем с Украиной, а в 2018 году появится новый производитель из Казахстана.

Но мы хорошо подготовлены к этому состязанию. Финансово. Стратегически. Технологически. Операционно.

У нас 72 процента вовлеченных сотрудников. Наша корпоративная культура – это конкурентное преимущество. То, что нам ничего не нужно перестраивать революционно, говорит о том, что мы все делали правильно и своевременно. Это, если хотите, знак качества нашей работы. Но в очень непростой рыночной ситуации мы должны удвоить наши усилия по решению поставленных задач. Уверен, у нас это получится!

Корпоративная культура – это наше мощнейшее оружие, которое конкуренты никогда не смогут украсть или скопировать.

Мне очень нравится слово «вовлеченность». У него какая-то очень правильная энергетика. Делайте все с вовлеченностью! Тогда каждая часть вашей жизни будет наполнена смыслом и радостью! А вы будете по-настоящему счастливыми людьми!

чески недопустимым в тех вещах, которые связаны со здоровьем и жизнью людей.

– Все ли можно рассчитать и предвидеть? И какова роль удачи?

– Все рассчитать и предвидеть невозможно. Если бы так можно было сделать, предприниматели исчезли бы как класс. Этим бы занимались компьютеры, искусственный интеллект. Пока не так, и реальный мир оказывается сложнее шахмат. Поэтому удачу в нашем мире никто не отменяет.

Но лучше все-таки ориентироваться не на удачу, а на фундаментальные факторы. В подавляющем большинстве случаев наши решения были правильными. Хотя бывали и ошибки. Например, завод в США. Приняли сырое решение, не учли все факторы, риски. Построили быстро, качественно, даже получили приз Американской металлургической ассоциации за лучший проект, но, к сожалению, завод эффективно не работал.

Были и другие ошибки – кадровые, организационные. Например, когда мы внедряли производственную систему, мы совершили ошибку, убрав мастеров. Теперь все вернули в нормальное русло. Из всех ошибок, я считаю, сделали правильные выводы.

Надо ориентироваться на долгосрочный результат. Проекты бывают очень разные. Иногда они правильные, но не сразу удачные. Правильный и удачный проект – строительство линии ТБД. Он быстро окупился и работал с полной нагрузкой около пяти лет. Решения о строительстве ЛПК и МКС-5000 я тоже считаю абсолютно правильными, хотя они долго выходили на прибыльную работу. Но сегодня сложно представить ОМК без этих производств. Эти правильные стратегические решения позволяют нам себя уверенно чувствовать на рынке.

– Какие вызовы, ключевые цели и задачи стоят перед сотрудниками ОМК?

– Когда у Билла Гейтса спросили «А в чем заключается ваша стратегия?», ответ был предельно прост и лаконичен: «В подготовке к кризису». И в этой фразе – глубокий смысл. Когда команда корабля обрабатывает свои навыки, она готовится к бурю. Так же и мы, повышая свою эффективность, постоянно готовимся к обострению конкуренции. А сейчас она обострилась до предела.

Сегодня перед нами стоит очень серьезные вызовы, кардинально поменялась ситуация на рынке. На рынке труб большого диаметра появился пятый игрок – Загорский трубный завод. Изменилась модель рынка, существовавшая более 10 лет. На рынке нефтегазопроводных труб возникло много новых игроков. На рынке колес мы конкурируем с Украиной, а в 2018 году появится новый производитель из Казахстана.

Но мы хорошо подготовлены к этому состязанию. Финансово. Стратегически. Технологически. Операционно.

У нас 72 процента вовлеченных сотрудников. Наша корпоративная культура – это конкурентное преимущество. То, что нам ничего не нужно перестраивать революционно, говорит о том, что мы все делали правильно и своевременно. Это, если хотите, знак качества нашей работы. Но в очень непростой рыночной ситуации мы должны удвоить наши усилия по решению поставленных задач. Уверен, у нас это получится!

Корпоративная культура – это наше мощнейшее оружие, которое конкуренты никогда не смогут украсть или скопировать.

Мне очень нравится слово «вовлеченность». У него какая-то очень правильная энергетика. Делайте все с вовлеченностью! Тогда каждая часть вашей жизни будет наполнена смыслом и радостью! А вы будете по-настоящему счастливыми людьми!

Время собирать первых

На XV церемонии вручения премий и наград Фонда имени братьев Баташевых построили и запустили в космос ракету

Александр Кулагин, Виктор Махров
Выкса

12 апреля 1961 года мир облетела грандиозная новость: человек в космосе. 12 апреля 2018 года в Выксе назвали имена людей, чьи достижения в ОМК попали в категорию «Космос». Церемония вручения главных корпоративных наград в этом году прошла в День космонавтики под названием «Время первых».

— То, что сегодня металлургия и космонавтика рядом — весьма символично! — подчеркнул ведущий Максим Галкин. — Металлурги внесли заметный вклад в космические успехи нашей страны. Чтобы строить ракеты и орбитальные станции, требовались знания и опыт не только конструкторов и ученых, но и металлургов, машиностроителей. Космический полет — результат труда многих тысяч людей, каждый из которых вложил частичку своей души в металл, что поднимается на космическую высоту. Сегодня, объявляя победителей каждой номинации, мы будем последовательно создавать блоки для ОМК-ракеты.

Награды победителям номинаций вручали именитые гости. Кинорежиссер Юрий Кара, ректор МИСиС Алевтина Черникова, артисты Московского Губернского театра Илья Малаков и Галина Бокашевская, директор Ассоциации владельцев исторических усадеб Виссарион Алявдин — все они со сцены Дворца культуры имени Лепсе приветствовали собравшихся, поздравляли номинантов и победителей. И.о. вице-губернатора Нижегородской области Евгений Люлин, который посетил церемонию уже в шестой раз, отметил, что значение премии переросло рамки корпоративного события, а традиция чествования лучших сотрудников — так, как это делает ОМК, — отличный пример для всех предприятий региона.

Победители номинаций отвечали на вопросы ведущего и делились эмоциями с залом.

— Остальные бригады, наверное, будут нам завидовать. И я их прекрасно понимаю. Но совершенно точно, что они будут мотивированы нашим примером на развитие и движение вперед, — сообщил Олег Тумаков, сменный мастер бригады смены «В» участка нарезки труб пятого трубного цеха ВМЗ. Именно этот коллектив в числе прочих достижений обеспечил 99,3 процента выхода годной продукции на рез-

бонарных станках и победил в номинации «Лучшая бригада».

Участники и гости церемонии узнали, что на среднестатистической площадке сборки ракет занято около 400 человек. Это рабочие, сотрудники сервисных служб, инженеры, управленцы — представители тех самых «земных» специальностей, которые широко представлены на предприятиях ОМК. Всех этих людей объединяют общие ценности, а конечный успех дела зависит от профессионализма каждого сотрудника.

О профессионализме говорили и со сцены. Ирина Давыдок, старший менеджер по продажам труб крупным нефтяным компаниям дирекции по продажам дивизиона нефтегазопроводных труб ВМЗ, ставшая победителем в номинации «Лучший коммерсант», подчеркнула выдающиеся качества коллег: «Таких профи, как у нас, я больше нигде не встречала».

Высших регалий — первой премии и золотой медали — удостоен управляющий директор ВМЗ Александр Барыков. Так отмечены его достижения в области развития производственной системы. Второй премией и серебряной медалью награждены руководитель службы производственно-технической экспертизы ОМК Сергей Нефедов (за вклад в создание системы целеполагания и повышения эффективности производства) и директор по стратегии продаж ОМК

Вадим Сахарнюк (за повышение эффективности работы в области управления цепочками поставок продукции).

Вручение этих наград завершило создание ракеты ОМК, агрегатами которой стали именно достижения сотрудников предприятий компании.

— Три, два, один, — хором отсчитывал зал время до запуска. — Поехали!

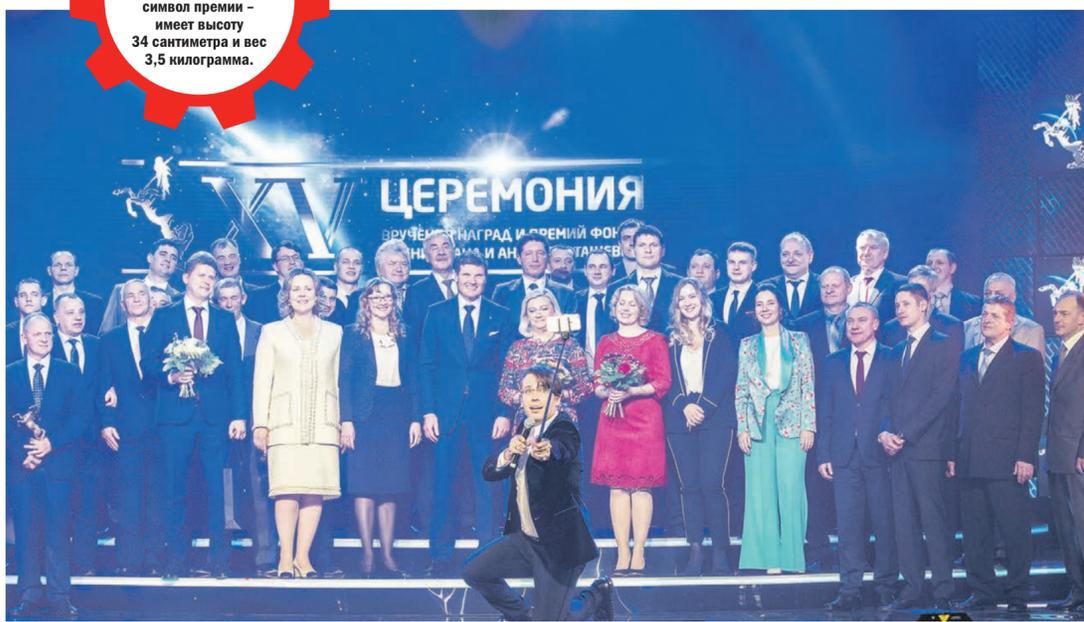
Ракета стартовала с экрана. Звездным небом в затемненном помещении стали включенные телефоны, которые собравшиеся подняли вверх.

— Поздравляю вас с нашим главным корпоративным праздником. За 15 лет мы аплодировали более чем 600 лауреатам и номинантам, а экспертный совет рассмотрел свыше 2 тысяч кандидатур. Представляете, какое огромное количество достойных профессиональных людей работает в нашей компании! Очень горжусь нашими достижениями и признателен каждому из вас! — сказал председатель Совета директоров ОМК Анатолий Седых в финале церемонии.

Лауреаты получают денежные премии и почетные грамоты, а главной наградой стала бронзовая статуэтка единорога (изображение этого животного присутствует на родовом гербе Баташевых). За последние 15 лет церемония вручения премии стала для сотрудников ОМК самым важным корпоративным событием.



ФАКТ
Статуэтка единорога — главный символ премии — имеет высоту 34 сантиметра и вес 3,5 килограмма.



СТАТИСТИКА

183 единорога было вручено за последние 15 лет.



ЦИФРА

667 сотрудников ОМК были соискателями премии за все время ее существования (с 2004 года).

КСТАТИ

Лауреатов и номинантов премии Фонда имени братьев Баташевых в этом году поздравляли участники рок-группы «Би-2». Выступление Левы и Шуры завершило торжественную церемонию в выксунском ДК имени Лепсе.

КОММЕНТАРИИ ПОБЕДИТЕЛЕЙ

ЛУЧШИЙ РАБОЧИЙ ТРУБНОГО ПРОИЗВОДСТВА

Михаил Рубцов
бригадир на отделке, сортировке, приемке, сдаче, пакировке и упаковке металла и готовой продукции ТЭСЦ-2, ВМЗ

«Ощущения непередаваемые, очень рад победе. Я всегда стараюсь работать на совесть, каждый день. Рад, что мой труд отметили. Работа меняется день ото дня, двух одинаковых смен практически не бывает. Мы развиваемся, работать стало комфортнее, легче, интереснее. Побеждать всегда приятно, однако впереди новые высоты, планы на которые пока не хочу озвучивать — на удачу!»



ЛУЧШИЙ РАБОЧИЙ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА

Алексей Шерстобитов
вальцовщик стана горячей прокатки цеха по металлообработке, ЧМЗ

«Если бы я не победил, то не расстроился бы, потому что даже не рассчитывал на победу. До сих пор не могу осознать, так это было неожиданно! В Выксе я побывал в первый раз, было очень интересно посмотреть завод, стан-5000, оборудование. Стоя на сцене, ожидал, что назовут фамилию другого кандидата, из «Трубодела». Когда вернулся в Чусовой и снова вышел на работу, получил очень много поздравлений.»



ЛУЧШИЙ РАБОЧИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРОИЗВОДСТВА

Дмитрий Сарафанов
токарь-карусельщик колесопрокатного цеха, ВМЗ

«Не ожидал победы, ведь конкуренты не менее достойны. За меня болели родные, знакомые, ребята из других цехов смотрели онлайн-трансляцию. Рад, что удалось победить и для них. Мой стаж на предприятии — 27 лет. Я люблю свою работу и горжусь результатами нашего труда. Едешь, например, в метро в Москве или на поезде по стране, а под тобой — колеса, которые то-чиль сам или твои друзья, коллеги.»



ЛУЧШИЙ РАБОЧИЙ СЕРВИСНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

Илфат Бакиров
слесарь-ремонтник службы главного механика, АТЗ

«Я горжусь тем, что вошел в число лучших работников ОМК. Это очень серьезная оценка моего труда и стимул в дальнейшем искать возможности для улучшений. Отдельно скажу о церемонии награждения: это действительно выдающееся событие. Все было организовано на высшем уровне, продумано до мелочей. Очень понравилось. Спасибо всем, кто принимал участие в подготовке этого великолепного мероприятия.»



ЛУЧШИЙ ИНЖЕНЕР

Дмитрий Рингинен
заведующий лабораторией имитации металлургических процессов, ВМЗ

«Чертовски приятно получить единорога. Если честно, совершенно не ожидал. Моя работа помогает технологиям понять, как поведет себя металл в определенных ситуациях, как настроить процессы, протекающие в металле. Это помогает нам экономить время и деньги компании. Приятно, что наша с коллегами работа не осталась незамеченной. Очень хорошо, что такие премии и церемония есть в нашей компании.»



ЛУЧШИЙ ПО ПРОФЕССИИ

Роман Дешин
руководитель проектов управления по стратегии и инвестициям, ВМЗ

«Премия стала результатом большой работы. Мне все удалось благодаря хорошим наставникам и грамотной команде коллег, с которыми я работал многие годы. Без них мне было бы гораздо тяжелее. Но премия уже в прошлом, начались рабочие будни. Признание стимулирует продолжать работу в выбранном направлении, чтобы оправдать доверие руководства и принести еще больше пользы компании.»



ЛУЧШИЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

Максим Пермяков
директор по производству и управлению цепочками поставок, «Трубодел»

«Это была моя третья номинация на премию, но победителем стал впервые. Волнение невероятное, плюс пришлось отвечать на каверзные вопросы Максима Галкина. Один из вопросов был о том, действительно ли я такой мягкий руководитель, каким выгляжу. Я и правда сторонник демократичности стиля руководства. Тяжелая награда точно не станет орудием утешения.»



ЛУЧШИЙ КОММЕРСАНТ

Ирина Давыдок
старший менеджер по продажам труб крупным нефтяным компаниям, ВМЗ

«Хочу поблагодарить двух своих любимых гуру — Владимира Маркина и Николая Зайцева. Эти люди научили меня всему, всем хитростям и подводным камням сложного коммерческого дела. От всей души благодарю свой коллектив, с которым я уже 23 года работаю в компании. Я всегда чувствую поддержку своих коллег и хочу сказать, что единорог — это их награда.»



ЛУЧШИЙ РУКОВОДИТЕЛЬ ПРОИЗВОДСТВА

Евгений Залетин
начальник трубозлектросварочного цеха № 2, ВМЗ

«Я придерживаюсь принципа — меньше слов, больше дела. Благодаря руководству ОМК за высокую оценку моей работы. Уверен, что мы идем в правильном направлении. Подтверждение этому — две награды, которые я получил второй трубный цех. Ведь кроме меня победителем стал Михаил Рубцов. Это говорит о профессионализме наших работников лучше всяких слов.»



ЛУЧШАЯ БРИГАДА

Олег Тумаков
сменный мастер, ТЭСЦ-5, ВМЗ

«На церемонии смогли присутствовать не все работники бригады. Были только самые заслуженные, а также молодежь из числа самых активных. Но все ребята очень рады. Нам помогло хорошее взаимопонимание, без него невозможно выстроить работу. Сейчас мы ищем достойное место для единорога, он должен стоять в цехе, напоминать, что мы — лучшие! (Коллектив бригады — на фото слева. — Прим. ред.)»



НОМИНАЦИЯ «ЗА ОСОБЫЕ ЗАСЛУГИ»

Федор Туваев
председатель профсоюзного комитета, ВМЗ

«Очень неожиданная награда. На заводе огромное количество достойных и заслуженных работников. Руководителю профсоюза часто приходится быть оппонентом работодателю, спорить, добиваться. Но мы стараемся быть конструктивными. Ведь у нас общие задачи. Профсоюз делает большую часть черновой, часто незаметной, работы, старается помогать заводчанам. Награда — подтверждение тому.»



ПЕРВАЯ ПРЕМИЯ

Александр Барыков
управляющий директор ВМЗ

«Я благодарю руководство ОМК за высокую оценку нашего труда. Это общая победа сотрудников завода, нашей команды, которая меня поддерживает. Получить награду нелегко, а удержать планку — еще сложнее. Поэтому я хочу заверить весь коллектив, что мы будем достойны этой награды, а впереди нас ждет еще много работы, новые рекорды и достижения.»



ВТОРАЯ ПРЕМИЯ

Сергей Нефедов
руководитель службы производственно-технической экспертизы, ОМК

«Согласен с одним из выступавших гостей в том, что эта церемония по телевизору смотрелась бы не хуже «Оскара». В момент объявления о награде были удивление, радость, волнение. По пути на сцену промелькнула мысль: «А почему бы и нет?». Приятно, что мою работу заметили и оценили. Но я считаю, что получил аванс, который еще надо отработать.»



ВТОРАЯ ПРЕМИЯ

Вадим Сахарнюк
директор по стратегии продаж, ОМК

«Находясь на сцене, испытал смешанные чувства. С одной стороны, признание результата и вклада в развитие бизнеса компании — что может быть лучше для мотивации менеджера? С другой стороны, понимаю, что нужно сделать еще много, чтобы удержать достигнутую планку и добиться новых результатов. И, конечно, это признание труда многих людей.»



ИСТОРИЧЕСКАЯ СПРАВКА

Фонд имени Ивана и Андрея Баташевых, основателей Выксунского металлургического завода, был создан акционерами ОМК в 2003 году, а в 2004 году были вручены первые премии фонда. Наград удостоиваются самые достойные сотрудники, продемонстрировавшие выдающиеся успехи в работе и внесшие значительный вклад в развитие компа-

Переводчик с языка конструкторов

Среди представителей этой профессии можно отыскать «штабных» и «полевых» специалистов

Светлана Кулагина
Челябинск

Минуть мели и рифы

Инженер-технолог, по образному выражению директора Инженерно-технологического центра «Трубодетали» Геннадия Чащина, – переводчик с языка инженеров-конструкторов на язык производства. Ведь в задачи представителей этой профессии действительно входит чтение конструкторской документации и создание на ее основе технологических инструкций и карт, где пошагово расписан весь процесс изготовления продукции. Это своего рода лоцман, знающий местную специфику берегов и русла, который проведет корабль точно к цели по самому безопасному и короткому маршруту, минуя мели и рифы.

Технолог рассчитывает расход сырья, полуфабрикатов, материалов, инструментов, топлива при производстве продукции, следит за соблюдением технологической дисциплины в цехах и правильной эксплуатацией оборудования, анализирует причины брака и выпуска несоответствующей продукции. Он рассматривает требования заказчика, оценивает техническую возможность производства продукции, отвечает за внедрение новых прогрессивных технологий и новейших материалов.

Это самый общий и далеко не полный список того, за что отвечают инженеры-технологи на производстве.

Технологи всякие важны

На предприятиях ОМК работает более 280 инженеров-технологов. Часть из них – непосредственно в цехах, а часть – в отделах, лабораториях и инженерно-технологических центрах. Их задачи различны. По мнению руководителя центра технологической подготовки производства завода «Трубодеталь» Антона Аистова, технологи делятся на две категории: «штабные» и «поле-

вые», – первые склонны кропотливо работать с документами, вторые непосредственно в цехе заниматься внедрением процессов. И те, и другие важны, это необходимый симбиоз. Задача инженера-технолога на производстве – не столько изобрести новую технологию, сколько соблюсти техпроцесс.

Общие технологии, которые существуют на всех заводах ОМК, – сварка, резка металлов газом, механическая обработка. Дальше все зависит от специфики производства. На Выксунском металлургическом заводе это выплавка различных марок стали в электродуговой печи, прокат листа и штрипса, производство труб большого диаметра методом пошаговой формовки с последующей сваркой и нанесением внутреннего и наружного антикоррозионного покрытия, нефтегазопроводных и профильных труб методом формовки и последующей сварки, железнодорожных колес различных марок. В Инженерно-технологическом центре ВМЗ работают и создатели новых технологий и продуктов. Например, здесь запатентовали собственную марку стали 05ХГБ.

На Чусовском металлургическом инженеры-технологи занимаются выпуском феррованадия и пентаоксида ванадия, производством проката рессорной заготовки и готовой рессоры. На Альметьевском трубном основная технология – получение прямошовной электросварной трубы методом холодной деформации и путем высокочастотной сварки на трубоэлектросварочных станках. На Благовещенском арматурном происходит выплавка стали, приготовление смесей, используемых в литейном производстве, сборка арматуры различных видов.

На «Трубодетали» успешно освоили технологию изготовления деталей трубопроводов методом холодной и горячей штамповки, гибку отводов методом протяжки через рогообразный сердечник, гнутых отводов с использованием токов высокой частоты, получение требуемых клиентом механических свойств за счет применения тер-

мической обработки. На изделия по желанию заказчика наносится внутреннее и наружное антикоррозионное или теплоизоляционное покрытие. Кроме того, завод осваивает новое направление – производство блочно-модульного оборудования. Большое количество узлов и деталей собирают в единую конструкцию – и здесь труд инженеров-технологов особенно важен.

Разработки этой продукции ведет Инженерно-технологический центр в Уфе. Его специалисты занимаются технологией процессов, переводят техническое задание заказчика в расчетную модель нефтегазового оборудования, обеспечивающую все этапы – от добычи, переработки и транспортировки до очистки и утилизации нефти, воды, газа. Они выполняют расчет и моделирование всех процессов, проходящих в оборудовании, – от гидравлики и газодинамики до термодинамики и акустического моделирования. А уже в Челябинске технологи следят за соблюдением процессов сборки и сварки сложного оборудования.

Революция или эволюция?

Ученые говорят об очередной технологической революции, произошедшей в мире. Каждая из таких революций сопровождается качественным изменением производительных сил. Отличительные черты нынешней – nano-, био-, информационные технологии, искусственный интеллект.

Правда, инженеры на заводах сомневаются в том, что произошла именно революция. Тот же Антон Аистов с «Трубодетали» говорит, что XXI век пока не принес миру ни одной новой прорывной технологии в производстве соединительных деталей, по крайней мере. Автоматизация, роботизация, цифровизация, на его взгляд, способны лишь усовершенствовать существующие процессы, но не изменить их кардинальным образом.

Технологам же остается внимательно наблюдать за техническими новинками, внедрять информатизированные системы управления производственными процессами, которые избавят инженеров от рутинной работы.



ИСТОРИЧЕСКАЯ СПРАВКА

Технологические процессы были известны еще задолго до появления письменности. Первообытные люди создавали орудия труда, разрабатывая механизм обработки камня, а затем и металла. В письменном виде впервые о технике и технологии упоминается в Древней Греции. Тогда эти процессы ассоциировались с искусством, но с течением времени они перешли на производство орудий труда и ремесленничества. При этом каждый процесс изготовления определенных предметов постепенно обретал свои строгие правила – технологии. С течением времени они развивались, совершенствовались – и специалисты их описывали.

КСТАТИ

Первые технологи, сведущие в строительстве газовых трубопроводов, жили, по всей видимости, в Китае. Именно в Поднебесной 2 тысячи лет назад был построен самый древний многокилометровый газопровод. Он был сооружен из бамбуковых труб. Метан добывали из пробуренных на глубину до 600 метров скважин.

СЛОВАРЬ ИНЖЕНЕРА-ТЕХНОЛОГА

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ПРОЦЕСС

Часть процесса производства чего-либо на определенном этапе изменения и усовершенствования данного изделия либо заготовки.

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ ОПЕРАЦИЯ

Часть технологического процесса, выполняемая непрерывно на одном рабочем месте, над одним или несколькими одновременно обрабатываемыми или собираемыми изделиями, одним или несколькими рабочими.

МАРШРУТНАЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА

Документ, который устанавливает последовательность прохождения обрабатываемого объекта (детали, узла, прибора) по цехам и дает описание всех операций, производимых над деталью без выделения каждой операции отдельным документом.



ФАКТ
Слово «технолог» происходит от двух греческих слов: «искусство» и «знание».

ЦИФРА

281

инженер-технолог
работает на предприятиях
ОМК



Ведущий инженер-технолог «Трубодетали» Оксана Пильник, номинант на главную корпоративную премию ОМК, знает все об изоляции и способах ее нанесения

Из одной семьи

Светлана Кулагина
Челябинск

Время первых – это время Оксаны Пильник, ведущего инженера-технолога завода «Трубодеталь», номинанта на премию Фонда имени Ивана и Андрея Баташевых 2018 года. Ведь это под ее руководством на челябинском предприятии ОМК впервые в России освоили нанесение полиуретанового покрытия на соединительные детали трубопроводов в заводских условиях. Это она стояла у истоков разработки и внедрения на предприятии технологии нанесения теплоизоляционного покрытия на изделия.

Это ее в 2010 году пригласили работать в Москву, заведовать лабораторией антикоррозионных покрытий в НИИ транспорта нефти и нефтепродуктов, где пригодились ее знания по теплоизоляции. Корпорация «Транснефть», которой принадлежит исследовательский институт, как раз проектировала строительство самого северного нефтепровода страны «Заполярье – Пурпе». А родной ей завод затем поставил большое количество отводов с пенополиуретановым покрытием в металлополимерной и оцинкованной оболочке на этот объект.

24 часа на работе

В ее сутках так же, как у всех, 24 часа. Но если бы их стало больше, Оксана Пильник большую часть времени все равно провела бы на работе. Трудоголик – так одним словом характеризуют ее коллеги. При этом «быть на работе» в ее случае – это и думать над документацией, и идти в цех, где устанавливают новое окрасочное оборудование, и отправиться в командировку в приполярный Тарко-Сале, проехать оттуда на машине почти 2 тысячи километров по тундре, умоляя ребят-водителей: «Ну давайте остановимся! Красота-то какая!» А еще читать, все время читать: в журналах, книгах, в Интернете столько полезной для работы информации. И, конечно, учиться: в Институте нефти и газа имени Губкина, на всевозможных курсах повышения квалификации, в общении с коллегами с других заводов. Все знания об изоляционных материалах и способах их нанесения Оксана Пильник собирала буквально по крупицам.

Сегодня она вспоминает, как дневала и ночевала в цехе, пока осваивали технологию нанесения полиуретанового покрытия, как выбирали материал и оборудование – и какие при этом случались курьезы.

– Первая установка для нанесения покрытия пришла из Великобритании, поначалу запчастей к ней было много, но они имеют свойство расхोдеваться, – рассказывает инженер-технолог. – Наконец они закончились. Где взять? За границу за ними лететь? Мы с бывшим начальником цеха Николаем Михайловичем Наумовым (неугомонный был человек!) нашли поближе, в Санкт-Петербурге, и поехали туда сами. А когда улетали обратно, самые необходимые запчасти решили в сумках с собой увезти. Когда проходили в аэропорту контроль, надо было видеть эти лица! У нас были такие интересные запчасти-фильтры – полые металлические трубочки с дырочками. Заставили все это распечатывать, показывать, объяснять, что это и зачем. Не понимаю как, но нас все же пустили с таким багажом в самолет.

Возвращение домой

«Трубодеталь» в 2000 году стала опытно-экспериментальной площадкой, на которой испытывались новые антикоррозионные покрытия и технологии их нанесения. На завод часто приезжали сотрудники научно-исследовательских институтов «Газпрома» и «Транснефти». И, конечно, там и там заметили инженера-техно-



© АРХИВ ОМК

«Многие технологии по защитным покрытиям, которые существуют на предприятии, созданы с нуля, они в моей голове, через мое сознание пропущены. Это как мое дитя, зачем я его отдам в чужую семью?»

га с горящими глазами. Оксана Пильник выбрала работу в НИИ «Транснефти». В Москве она проработала полтора года, а в Челябинск вернулась, потому что тяжело заболел папа. Кроме того, Оксана очень скучала по маме и сыну – Женя в то время был студентом. «Жизнь и так короткая, и тратить ее только на работу, совсем не видеть близких – это очень жестоко и неправильно», – так она рассудила. К тому же Оксана помнила атмосферу, которая царил на «Трубодетали».

На заводе ее приняли как родную. Тем более что работы снова был непочтатый край: на «Трубодетали» уже планировали открыть участок по нанесению внутреннего порошкового антикоррозионного покрытия на детали диаметром 530 миллиметров и менее, а также установить новое оборудование по нанесению силикатно-эмалевое покрытие. Оксане достались научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, разработка технических условий и подбор оборудования.

Дедушкина труба и женская мечта

– На самом деле мы немного отстаем с внедрением внутреннего порошкового покрытия, – сокрушается Оксана Пильник. – Надо было гораздо раньше открыть этот участок. Но ничего, чтобы наверстать упущенное, главное – производить качественную продукцию и в короткие сроки. А в силикатно-эмалевом покрытии меня, как женщину, привлекает еще и другое. Нет, речь не про эмалированные кастрюли. Я про финифть, художествен-

ное эмалирование. Мечтаю: вот на пенсию пойду – и займусь перегородчатой эмалью (из металла создается украшение с маленькими перегородочками, и они заполняются разноцветной эмалью). Можно делать в такой технике колечки, кулончики. Освоив силикатно-эмалевое покрытие на заводе, я, может быть, приблизюсь к своей мечте.

Оксана рассказала про то, что изделия с таким покрытием очень нужны нефтяникам для систем пожаротушения – они выдерживают температуру до 600 градусов, не плавятся. А еще про эмалированную трубу, из которой ее дед построил в 1970-х годах водопровод в доме, и тот исправно работал лет тридцать. Поэтому можно надеяться на новых клиентов из системы ЖКХ.

– Оксана, – интересуюсь я, – вы такой уникальный специалист, что наверняка вам не раз предлагали работу на других заводах. Почему вы не ушли с «Трубодетали»?

– Меня звали в Выксу. Я отказалась. Звали на участок теплоизоляции Челябинского трубопрокатного завода. Отказалась сразу. Я, наверное, с «Трубодетали» не ушла бы никуда, кроме «Транснефти». Не люблю отдавать то, что нарабатывала или создала. Многие технологии по защитным покрытиям, которые существуют на предприятии, созданы с нуля, они в моей голове, через мое сознание пропущены. Это как мое дитя, зачем я его отдам в чужую семью? А «Трубодеталь» – на самом деле моя семья, которой я обязана всем. Я почувствовала с первых дней работы, что здесь особая атмосфера: все, включая высшее руководство, относятся к тебе по-доброму, по-отечески, опекают тебя.

ДОСЬЕ

Пильник Оксана Владимировна

• **Дата рождения:** 19 октября 1971 года.

• **Место рождения:** город Челябинск.

• **Образование:** Челябинский государственный технический университет, специальность «Охрана окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов».

• **Карьера:**

• Челябинский автоматомеханический завод, инженер-химик ЦЗЛ (1995–1999);

• завод «Трубодеталь», инженер-технолог, начальник бюро изоляционных покрытий, ведущий инженер-технолог по изоляционным покрытиям (1999–2010);

• Научно-исследовательский институт транспорта нефти и нефтепродуктов (Москва), заведующая лабораторией антикоррозионных покрытий (2010–2012);

• завод «Трубодеталь», менеджер, ведущий инженер-технолог по защитным покрытиям, ведущий инженер-технолог первой категории (с 2012-го).

• **Награды:** звание «Лучший по профессии» в номинации «Лучший инженер-технолог» завода (2017); номинант на премию Фонда имени Ивана и Андрея Баташевых в номинации «Лучший инженер» (2018).

• **Семья:** сын Евгений, инженер.

Важный вопрос

– Не было ли вам обидно, что премию в вашей номинации получили не вы, а молодой инженер из Выксы?

– Я могла только порадоваться победе Дмитрия Рингинена. Очень важно, чтобы тебя заметили, – и именно в молодом возрасте. Он уже будет знать, что он нужный человек для производства. Я смотрю на сына: он тоже молодой инженер, после аэрокосмического факультета ЮУрГУ работает на одном из челябинских оборонных предприятий, все время пытается что-то предложить и расстраивается, что его не замечают. А в ОМК ценят и любят людей, умеют мотивировать на отличную работу. Спасибо организаторам за это космическое событие – церемонию вручения Баташевской премии. И моя горячие поздравления всем победителям!

Анкета

✓ **Любимые фильмы:** научная фантастика, приключения, фильмы-катастрофы, исторические, комедии, сказки, мультфильмы.

✓ **Любимые книги:** научная фантастика, не так давно открыла для себя французского писателя Марка Леви.

✓ **Любимая музыка:** диско, мелодии 1970–1980-х.

✓ **Хобби:** путешествия по России (Эльбрус, Алтай, Дивеево, Владимир, Суздаль, Тобольск, Братск, Грозный, тайга и тундра).

✓ **Мечта:** побывать в Исландии и Гренландии, увидеть вулканы, гейзеры и китов.

ЦИФРА

37

заявок поступило на конкурс параллельной программы «Арт-Оврага». Шесть лучших проектов получают гранты на реализацию, еще пяти проектам гарантирована информационная поддержка.



▲ Авторы сами представляли свои проекты © ВАЛЕРИЙ ПОКУМЕЙКО

Стол – сегодня, часы – завтра

Организаторы «Арт-Оврага» раскрыли секреты предстоящего фестиваля

ФЕСТИВАЛЬ

Александр Кулагин
Выкса

В пятницу, 13 апреля, в Выксе наградили авторов лучших проектов конкурса параллельной программы «Арт-Оврага». На церемонию в администрацию округа пришли не все победители: кто-то поскромничал, а кого-то не отпустили с работы. И это было предсказуемо, ведь на суд жюри свои идеи представили не профессиональные деятели искусства, а горожане разных профессий, интересов и возрастов. Их объединило желание преобразить городское пространство и внедрить позитивные культурные практики. А главным критерием для выбора победителей стала практическая польза.

– Рада, что десятки выксунцев откликнулись на предложение принять участие в конкурсе, – отметила Ирина Седых, председатель попечительского совета фонда «ОМК-Участие». – Параллельные программы – постоянные спутники масштабных фестивалей, и «Арт-Овраг» не стал исключением. С нетерпением жду июня, когда проекты, победившие в конкурсе, будут реализованы.

Андрей Матчин, автор проекта «Бинарные часы», который завоевал гран-при, сообщил, что изначально задумывал смотровую точку, которая будет служить ориентиром для автомобилистов и пешеходов.

– Работая над проектом, пришел к мысли, что часы должны быть в форме ДНК. Смысловая нагрузка следующая: время идет, все эволюционирует, но базовые структуры и смыслы не меняются. Высота объекта – 12 метров, радиус – четыре метра. Скелет композиции – металлическая труба. С этим арт-материалом в Выксе проблем не должно возникнуть, – пояснил Андрей Матчин. Правда, его проект стал единственным отложенным на 2019 год: изготовление и установка конструкции потребуют времени.

А о программе 2018 года организаторы рассказали уже сейчас. По словам куратора фестиваля Антона Кочуркина, «Арт-Овраг» сосредоточится на работе с городскими пространствами. Архитекторы и художники обратят внимание на дворы, скверы, остановки. Яркими моментами станут презентация светящейся скульптуры (автор Тимофей Радя) и спектакль Анны Абахиной в мартеповском цехе. А на площади Metallurgov установят стол на 200 человек – проект французских художников Лоренса Фальзона и Бертрана Госселина.

КСТАТИ

VIII фестиваль городской культуры пройдет 9–11 июня. В эти дни жители и гости Выксы смогут оценить и лучшие проекты параллельной программы. Общей темой «Арт-Оврага» в этом году станет «Полезное искусство». События фестиваля развернутся на 15 площадках.

КОРОТКО

Практики всего Приволжья

Анна Андреева
Благовещенск

ФОРУМ | Сотрудники БАЗ примут участие в форуме активных горожан «Сообщество».

На следующей неделе в Уфе соберутся представители общества, бизнеса и власти из всех регионов Приволжского федерального округа. Специалисты БАЗ расскажут о программе «Начни свое дело» и конкурсе «ОМК-Партнерство», а также представят оценку социального возврата на

инвестиции. Напомним, в Благовещенске каждый рубль, вложенный компанией в грантовый конкурс, принес пользы городу и району на два с половиной рубля.

– Межсекторное взаимодействие не только дает возможность решить конкретные проблемы территории – оно способствует воспитанию инициативы и социальной ответственности в гражданах. Опыт социальных программ, которые наша компания реализует с 2015 года, позволяет с уверенностью говорить об этом, – сказал Александр Астахов, управляющий директор БАЗ.

Аккумуляторы в килограммах

Ольга Судакова
Чусовой

ЭКОЛОГИЯ | Сотрудники ЧМЗ и другие жители города за год собрали 16 килограммов батареек.



Первая партия отработанных аккумуляторов, собранных чусовлянами в Год экологии, направится в Челябинск на предприятие «Экологическая практика», которое занимается утилизацией батареек. Между этой организацией и металлургическим заводом заключен договор. Пункт сбора батареек продолжит работать на ЧМЗ и в этом году. К слову, сегодня это

единственное место в городе, куда можно принести отработанные аккумуляторы. Общий вес батареек, собранных в апреле, уже достиг семи килограммов.

Всем по 85 лет

Юрий Софонов
Чусовой

АКЦИЯ | Актив Совета ветеранов ЧМЗ навестил ровесников Чусового.

Представители Совета в апреле посетили ветеранов завода, которым в 2018 году исполняется 85 лет. Такую дату в этом году отмечает и сам город. Всего в Совете ветеранов ЧМЗ насчитали 38 ровесников Чусового. Каждого из них расспросили о нуждах.

В числе ровесников города – почетный металлург, бывший помощник начальника дуплекс-цеха Николай Марамзин (стаж заводчанина составляет 56 лет, за это время он подал 115 рационализаторских предложений), супруги Назаровы, отметившие в 2016 году бриллиантовую свадьбу, и другие заслуженные работники.

– Ветераны встречали нас очень доброжелательно. Мы записали, кому из пенсионеров нужна помощь, – рассказала Нина Воронцова, председатель Совета ветеранов ЧМЗ.

Чусовой стоит на лыжах

На уникальный фестиваль приехали звезды мирового спорта

СПОРТ

Ольга Судакова
Чусовой

В спортивной программе фестиваля «Живешь в Чусовом – вставай на лыжи» участвовали представители сборной России: Александр Легков, Александр Бесмертных, Дмитрий Япаров, Евгения Шаповалова, Мария Гущина. Звезды вышли на командный спринт, в котором стартовали победители массовых соревнований – спортсмены в возрасте от девяти до 16 лет из городов Пермского края. К слову, все участники

соревновательной программы получили в подарок сувениры.

Почетным гостем фестиваля стал олимпийский чемпион Михаил Девятьяров, тренер сборной России по биатлону.

– Мне очень приятно находиться здесь, снова видеть вас, чусовляне. В Чусовом я родился и вырос, учителя физкультуры привили мне любовь к спорту, тренеры научили ходить на лыжах и выступать на соревнованиях. Благодаря им я добивался побед, завоевал золотую медаль на Олимпийских играх, – рассказал Михаил Девятьяров. – Сегодня молодые спортсмены вышли на лыжно вместе с именитыми лыжниками

нашей страны. В будущем им самим предстоит выступать на высшем уровне.

Михаилу Девятьярову в этот день вручили знак «Почетный гражданин Чусовского муниципального района». На фестивале наградили лидеров завершившегося лыжного сезона – газоспасателя ЧМЗ Александра Пушкарева и делопроизводителя рессорного производства Ольгу Постникову.

– Очень сильные эмоции! Особенно приятно было получить медаль и кубок из рук Михаила Девятьярова. Это стало лучшим награждением за мою жизнь! – поделилась Ольга Постникова.



ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СПРАВКА

Фестиваль «Живешь в Чусовом – вставай на лыжи» прошел при поддержке Министерства физической культуры, спорта и туризма Пермского края, администрации Чусовского муниципально-

го района и Чусовского металлургического завода. Организаторы рассчитывают, что мероприятие станет традиционным, тем более что аналогов ему в регионе нет.

КОНТАКТ

Адрес электронной почты редакции газеты «Территория ОМК»

GAZETA@OMK.RU



Из-за парты сразу в цех

Школьники и студенты приходят на заводы выбирать профессии

© ИЛЬДАР ГИМАТОВ

ПОКОЛЕНИЕ

Ильдар Гиматов, Юлия Ларионова
Челябинск – Благовещенск

Четвероклассники новосинеглазовской школы № 145 побывали на «Трубоделах». Школьникам показали мультфильм, герои которого – дети сотрудников завода – рассказывают о профессиях своих родителей: вальцовщиков, сварщиков, гибщиков труб, токарей-карусельщиков. Ученики тоже подготовились к уроку и рассказали, что они знают о работе специалистов предприятия: инженеров и юристов, специалистов по работе с персоналом, по закупкам и по продажам, по информационным технологиям.

Директор по персоналу, связям с общественностью и общим вопросам Ольга Хотнянская провела для детей викторину в стихах. Так школьники смогли закрепить полученные знания. А чтобы дети могли увидеть, какими интересными могут быть рабочие профессии, для них устроили экскурсию по цехам завода.

Свои двери для молодого поколения открыл и БАЗ: арматурный завод второй год участвует в акции «Неделя без турникетов» в рамках федеральной программы «Работай в России!». На протяжении недели, с 16 по 20 апреля, на предприятии провели профориентационные экскурсии для школьников, студентов и их родителей. Гости посетили заводской музей и производственные подразделения и познакомилась с работниками завода и процессом изготовления изделий.

– «Неделя без турникетов» – широкомасштабный проект, который дает нам возможность по-

КСТАТИ

Ученики школы № 145 поделились своими впечатлениями от завода «Трубодеталь».

«Здесь очень много оборудования, машины необычные, работа такая, мне кажется, интересная».

/Татьяна Конашенкова/

«Мне понравилось, как трубы отправляют в печь, я бы хотел здесь работать, а профессию бы выбрал – инженер-технолог».

/Кирилл Хотнянский/

«Мне понравилась вся экскурсия, но особенно запомнилось, как деталь заводили в печь, она была очень горячей, от нее дуло горячим воздухом».

/Анна Меньшикова/

«Мне больше всего понравилось, как из листов металла получаются трубы, как их делают, как сваривают. Я бы пошел сюда работать вальцовщиком».

/Савелий Шихунов/

знакомить молодых людей с работой предприятия, показать им действующее производство и реальные условия труда. Это поможет им рационально оценить востребованность и дальнейшие перспективы профессий, – рассказал Александр Астахов, управляющий директор БАЗ.

Напомним, в «Неделе без турникетов» участвуют и другие заводы компании. В частности, на прошлой неделе «Территория ОМК» рассказывала об акции на ЧМЗ.

«Кошки могли бы подтвердить»

ОТКЛИК

Стальной мяч, бетонный пуф

/№ 13 (124) от 13 апреля 2018 года/

Жюри параллельной программы фестиваля «Арт-Овраг» назвало лучшие проекты, представленные жителями Выксы. Напомним, в течение двух месяцев оргкомитет принимал заявки от горожан, которые решили внести свой вклад в обустройство территории.

Горожанин:

«Предлагаю кампанию «Арт-Овраг – детская площадка!» Детские площадки в городе построили, а навесы с козырьками от солнца никто не догадался сделать. Вот и маются дети и их родители под палящими лучами солнца. Сделали бы по одной крытой беседке в стиле «Арт-Оврага», вот бы большое спасибо сказали все выксунцы!»

ОSh:

«А почему же вы такой проект на конкурс не подали? Возможно, получили бы деньги на реализацию».

Евгений:

«Да, бетонные пуфы – это, конечно, жесь».

Врач:

«Женскому полу категорически противопоказано, даже в жару!»

Ксения:

«Почему же? В жару бетон прекрасно нагревается, и сидеть на нем приятно. Кошки, которые греют бока на бетонных плитах, могли бы подтвердить».

Ирина:

«Поддерживаю проекты «Скейтпарк» и «Стальной мяч»».



ВОПРОС-ОТВЕТ



О подписке на книги

? Будет ли возобновлена подписка сотрудников ОМК на электронную библиотеку издательства «Манн, Иванов и Фербер»? Недавно заходил под своей учетной записью, а скачать интересующую меня книгу не смог.

! Подписка на библиотеку деловой литературы «Манн, Иванов и Фербер» закончилась 19 января 2018 года. Возобновление подписки к электронной библиотеке «МИФ» или других провайдеров планируется в течение 2018 года. Сейчас вы можете использовать книги в формате PDF из внутренней электронной библиотеки ОМК, размещенной на портале самообслуживания сотрудников SAP PHR. Здесь можно найти мировые бестселлеры, посвященные бизнес-вопросам и развитию личной эффективности.

Чтобы прочитать или скачать книги, размещенные в нашей библиотеке, войдите на портал самообслуживания сотрудников SAP PHR: phr.omk.ru:8135/itj. Введите логин и пароль в окне авторизации. Перейдите на вкладку «Библиотека», затем в раздел «Деловая литература». В нужном подразделе выберите книгу в удобном вам формате и скачайте ее себе на компьютер: наведите курсор мыши на файл, нажмите правую кнопку мыши и выберите «Сохранить объект как».

/Елена Мацинова, менеджер внутрикорпоративных коммуникаций ОМК/

О новых путях

? В связи со строительством нового производства в районе подстанции Радуга планируется ли проложить автомобильную дорогу в обход села Мотмос? Жители села беспокоятся, что подвоз оборудования и доставка персонала на рабочие места будут осуществляться через населенный пункт.

! Такие вопросы сейчас находятся в стадии проектирования. Планируется, что доставка оборудования будет осуществляться железнодорожным транспортом через станцию Выкса-Промышленная и автотранспортом через ЛПК. При этом автомобильные дороги будут организованы через ЛПК (с двух сторон комплекса) и вдоль станции Выкса-Промышленная.

/Андрей Поливец, главный специалист по формированию планов интеграции ОМК/

О летнем отпуске

? Работаю на ЧМЗ. У меня двое несовершеннолетних детей. Могу ли я рассчитывать на очередной отпуск летом? Начальник цеха на уступки не идет.

! Согласно статьям 122 и 123 Трудового кодекса РФ оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Часть 4 статьи 123 ТК РФ установлено, что отдельным категориям работников в некоторых случаях ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Однако в вашем случае оснований для этого нет. Перенос отпуска допускается в исключительных случаях, с учетом возможностей производственного процесса и только по согласию сторон.

/Жанна Леушина, начальник управления по персоналу ЧМЗ/

Официальные страницы ОМК в социальных сетях

- facebook.com/omkr
- vk.com/omk_official
- youtube.com/user/OMKPipeCompany
- instagram.com/omk.ru
- t.me/omkr



АНОНС

Кто получит гранты от ОМК?

Читайте в следующем номере газеты.

**ФОТОКОНКУРС****Совсем скоро**

Ждать лета осталось совсем недолго. А приблизить ощущение теплых дней поможет снимок Марины Кирдаковой, сотрудницы цеха энергоснабжения ВМЗ. «Фото сделано в мой день рождения на Верхнем пруду в Выксе. А на закате мы катались по воде на гидроцикле», – вспоминает автор снимка.

Присылайте свои фотоработы на электронный адрес gazeta@omk.ru. Пожалуйста, обязательно укажите в письме свои имя и фамилию, должность и место работы, а также напишите несколько предложений о том, где и когда был сделан снимок.

РЕКОМЕНДАЦИЯ**Книга**

Джулия Эндерс.
«Очаровательный кишечник»



Рекомендует
Лейсан Яруллина,
специалист
по организации
и нормированию
труда АТЗ

«Очаровательный кишечник. Как самый могущественный орган управляет нами». Своеобразно. И оформление интересное. Кстати, иллюстрации рисовала родная сестра автора, Джил Эндерс. Увы, мои медицинские познания слишком скромны, чтобы подтвердить либо опровергнуть информацию, изложенную в книге, однако сам факт того, что такая книга есть, очень и очень радует.

Как вам такая цитата: «В то время как кто-то сидит и изводит себя мыслями вроде «меня никто не любит», «я никому не нужен», его сердце совершает 17-тысячный удар за последние сутки и имеет полное право обидеться и почувствовать себя оскорбленным»? Книга расставляет точки на i, показывая, что рулят нами не мозг и не сердце – вернее, не только они. Остальные органы не менее ответственны за наши настроение, поступки, поведение.

Джулия Эндерс не стесняется в описании неловких моментов, которые нам может доставить наша физиология. Но повествует она о жизненно важных вещах тонко и непринужденно. Кстати, добавлю специально для тех, кто медицинскую литературу не читает принципиально: диагнозов там нет, равно как и подробного описания болезней.

АФИША | Апрель**Выкса**

Выставки в музее истории завода

«Люди и мАРТен. Производство как искусство». Фотоработы Михаила Розанова, Максима Мармура, Павла Маркелова и Вячеслава Хабарова.

«Мир в объективе». Фотоработы Сергея Лакеева.

«Огонь, вода и немного меди». Керамические изделия Михаила Мушникова.

Мастер-классы в музее истории завода

22 апреля – «Весеннее настроение», аппликация.

29 апреля – балеринки, объемное панно.

События ДК имени Лепсе

21 апреля – юбилейный концерт ансамбля «Русская отрада».

22 апреля – гала-концерт VI Епархиального фестиваля «Пасха Красная».

27 апреля – спектакль «Вчера. Сегодня. Завтра».

28 апреля – спектакль «Маленькие трагедии большой души».

28–29 апреля – областной конкурс хореографических коллективов «Терпсихора-2018».

30 апреля – концерт студии раннего эстетического развития детей «Искорка».

Библионочь-2018

20–21 апреля – библионочь в Выксе. Программа мероприятий размещена на сайте mbukbs.ru.

Благовещенск

События в городском ДК

21 апреля – КВН.

24 апреля – концерт Ришата Тухватулина.

27 апреля – фестиваль «Солнечные зайчики».

28 апреля – Klenton. Концерт Ильеса Батыргареева.

29 апреля – цирк (Казань).

Чусовой

Концерт студии «Ритм-Данс»

29 апреля, 16:00 – выступления образцовой студии современного танца. Культурно-деловой центр.

Соревнования по плаванию

21 апреля, 11:00 – соревнования среди команд учреждений и предприятий горо-

да и района. Спортивно-оздоровительный комплекс «Чусовской».

Челябинск

Чемпионат мира по хоккею

18–29 апреля – соревнования, в которых принимают участие 10 сильнейших юниорских команд планеты. Ледовая арена «Трактор».

Концерты

20 апреля – премия «Андрюша-2018» для юных талантов. Театр оперы и балета.

24 апреля – группа «Ариэль». Театр драмы.



25 апреля – «Джаз из Нью-Йорка». Трио Гилады Хаксельмана. Кинотеатр имени Пушкина.

26 апреля – иеромонах Фотий. Конгрессно-выставочный холл.

Цирк

21 и 22 апреля – международная программа с участием цирка Никулина. Челябинский государственный цирк.

Выставки

Lookbook. Инсталляция: предметы мебели, ткани 1970-х годов, одежда и косметика 1980–1990-х, развороты из советских журналов мод, авторская фотография и фотокнига. Музей изобразительных искусств.

«Космодрайв». Интерактивная выставка. ТРЦ «Гагарин парк».

Альметьевск

«Играй, гармонь»

21 апреля, с 9:00 – кастинг в телепередачу «Играй, гармонь». ДК «Нефтьче».

Йога

28–29 апреля, с 10:00 – семинар-практикум Ачарьи Муругана на тему «Йога и марматерапия». Дворец спорта «Юбилейный».