



ОБЪЕДИНЕННАЯ
МЕТАЛЛУРГИЧЕСКАЯ
КОМПАНИЯ

Подарки в «цифре» за круглую цифру

В Выксе наградили тысячного
участника программы обучения



11 |

Доедет ли рессора
до Парижа?

4 |

Как сделать выбор между
самолетами и бизнесом?

8 |

Территория ОМК

№ 13 (246) • 2 ИЮЛЯ 2021 ГОДА

Всем жить!

СИТУАЦИЯ

Объединенная
металлургическая
компания
намерена достичь
70-процентного
коллективного
иммунитета
к 1 сентября.
Какие меры
помогут подойти
к этой цели?

7



© СЕРГЕЙ ЯСИНСКИЙ



© АРХИВ ОМК

Эксперты оценили

АУДИТ

Анна Зиннатова
Благовещенск

Благовещенский завод ОМК впервые
получил сертификаты системы
«Интергазсерт».

Предприятие прошло сертификационный аудит в системе добровольной сертификации корпорации «Газпром». Внешние эксперты оценили переменные и постоянные характеристики клиновых литых задвижек и обратных затворов (обратных поворотных клапанов). Аудиторы подтвердили, что продукция благовещенского завода ОМК соответствует требованиям «Газпрома».

– Сертификационные испытания и анализ состояния производства показали полное соответствие наших изделий требованиям компании. Документы, которые завод получил по итогам аудита, позволят в дальнейшем поставлять продукцию «Газпрому», – рассказал исполняющий обязанности управляющего директора благовещенского предприятия ОМК Андрей Доценко.

Сертификация в системе «Интергазсерт» становится обязательным условием сотрудничества с «Газпромом». Компания предъявляет к поставщикам много требований, и производители должны подтверждать свою готовность поставлять качественные изделия. Кроме того, пользу получают и другие заказчики: приобретая продукцию у предприятий, которые прошли сертификацию в системе «Интергазсерт» и получили хорошие оценки от экспертов, покупатели могут быть уверены в ее качестве.

ЦИФРА

≈ 33

млн рублей

выиграли инициативы «ОМК-Партнерства» и «ОМК-Участия» во втором конкурсе Фонда президентских грантов. Деньги пойдут на создание рабочих мест, развитие культурного пространства, просветительские и экологические проекты и другие интересные начинания в восьми городах.

ПРЯМАЯ РЕЧЬ

ИРИНА ГАРИФУЛЛИНА
старший кладовщик, альметьевский завод ОМК



«Никогда не бойся
пробовать.
Дерзай. Если будешь
бездействовать,
шансов на изменения
не будет вообще.

/0 принципах/

СТАТИСТИКА

Темы обращений на горячую линию ОМК
в первом полугодии 2021-го



ЦИФРА

20 524

сотрудника
компаний приняли участие
в исследовании «ОМК Диалог»
в 2020 году.



ОТ РЕДАКЦИИ

Любовь как бизнес-фактор

Как интересы бизнеса превращаются в интересы человека?

ОЛЬГА
ШАЛАЕВА

главный
редактор
корпоративных
СМИ ОМК



О вовлеченности сотрудников как важном факторе развития бизнеса говорят более четверти века. В 1994 году компания Aon Hewitt представила концепцию, в основу которой легла, казалось бы, эфемерная материя – любовь человека к своей работе. Именно это чувство заставляет его трудиться как можно лучше и делать больше, чем требуется. Разложив любовь на компоненты и переведя формулу на бизнес-язык, получили новый термин – вовлеченность. И в течение примерно той же четверти века работодатели всего мира пытаются изменить, насколько их сотрудники горят желанием вкладываться на сто процентов (а лучше, конечно, – на сто двадцать).

К сегодняшнему дню волна исследований вовлеченности охватила тысячи крупных компаний. Маленькие бизнесы обходятся без опросов и фокус-групп. Во-первых, когда у фирмы всего один-два уровня управления, настроения работников понятны и без исследований – руководителю достаточно уметь слышать и видеть своих людей. А во-вторых, организация такого мероприятия – удовольствие не из дешевых (как правило, в процессе задействованы эксперты из числа подрядной организации с мировым именем).

Стоит ли оно того?

Американский институт общественного мнения, основан-

ный социологом Джорджем Гэллапом, провел – опять же – исследование, опросив почти 1,5 миллиона человек, представляющих почти 50 тысяч бизнесов. И выяснил: у компаний с вовлеченными сотрудниками прибыль оказалась в среднем на 22 процента выше, чем у тех, сотрудники которых не отличаются энтузиазмом. И для большого бизнеса это очень круглая цифра.

Итак, интерес работодателя понятен. Вовлеченность определено стоит измерять, а измерив – повышать. И где-то на этом этапе возникает интерес работника. Ни одна компания не может вдохновить людей на свершения, если те недовольны какими-то элементарными вещами: условиями труда и зарплатой, состоянием душевых и столовых, отношениями с начальством и коллегами, качеством инструментов и спецодежды. Можно сколько угодно рассказывать человеку о том, как наши корабли будут бо-



Ни одна компания не может вдохновить людей на свершения, если те недовольны какими-то элементарными вещами.

роздить просторы Вселенной, но если в руках у него ломаная отвертка, а на ногах – дырявые ботинки, вряд ли его заинтересуют космические цели.

А потому первая задача – понять, какие проблемы волнуют людей. Вторая – решить эти проблемы. Насколько это получится сделать у ОМК? Зависит в том числе от всех участников исследования. Ответим на вопросы анкеты (честно ответим), кто-то запишется на фокус-группу – а дальше будем ждать решения наших проблем. Заодно и какие-то проблемы компании решим.

Спросить и понять

5 июля стартует ежегодное исследование «ОМК-Диалог» – уже в девятый раз

КОЛЛЕКТИВ

Анна Андреева
Москва

-Компания использует исследование как способ организовать диалог между руководством и всеми сотрудниками. Это помогает выявить наиболее проблемные зоны, «болевые точки», которые мешают человеку чувствовать себя на работе комфортно и уверенно, развиваться самому и развивать компанию, – рассказывает руководитель направления по работе с трудовыми коллективами и корпоративной социальной ответственности Петр Грейдинг.

В этом году главная задача – выяснить, как сотрудники относятся к изменениям в компании. Накануне ежегодного большого анкетирования на всех предприятиях и в московском офисе ОМК впервые прошли предварительные фокус-группы с участием руководителей и специалистов. Они позволили выявить мнения, мифы и страхи, которые есть у людей в связи с трансформацией.

– Когда пройдет анкетирование, можно будет оценить массовость этих настроений, понять, что именно люди думают о целях и задачах изменений. Исследование позволит также собрать конкретные идеи улучшений и примеры пре-

пятствий, которые мешают сотрудникам и компании становиться эффективнее, – продолжает Петр Грейдинг.

На первом этапе исследования – с 5 по 18 июля – всем сотрудникам компании предложат пройти анонимное анкетирование. Ответить на вопросы можно будет в электронном виде. Использовать рабочий компьютер для этого необязательно: форму анкеты разместят на внешнем ресурсе, и заполнить ее можно будет с любого ПК или смартфона. Обработкой ответов займутся сотрудники подрядчика, компании «Экопси», а руководители ОМК получат результаты уже в обобщенном виде.

Затем в компании пройдут фокус-группы (углубленные беседы), на которые пригласят всех желающих. Добровольцам зададут несколько уточняющих вопросов, на которые можно будет дать развернутые ответы. Например, если анкетирование выявит озабоченность сотрудников какой-либо темой, у людей будет возможность прямо и открыто сказать, что следует улучшить. И в итоге руководители разработают план изменений на год вперед.



Ссылка на анкету придет на рабочие почтовые ящики. Также она будет опубликована на корпоративном портале и размещена в виде QR-кода на информационных плакатах.



Опрос поможет
«высветить»
проблемные точки
© ВЯЧЕСЛАВ ХАБАРОВ

► **КСТАТИ** Ближайший номер журнала «ОМК Команда» будет полностью посвящен изменениям, которые сейчас происходят в компании. В отдельной статье издание подробно расскажет об исследовании «ОМК Диалог – 2021». Следите за анонсами: свежий выпуск – совсем скоро.

ОБСУЖДЕНИЕ | Что изменилось после исследования «ОМК-Диалог – 2020»?

ВАСИЛИЙ
МУСИХИН

монтер пути железнодорожного цеха,
Чусовый

« За последний год у нас выросла зарплата, мы все это почувствовали. В столовых ввели бесплатное питание. На заводе много изменений, строится новый прокатный стан. Мы знаем, что производство растет, это радует – есть чем гордиться. Работы стало больше, к нам приходят молодые сотрудники. Коллектив у нас дружный, друг от друга мнения не скрываем. И настроение у людей изменилось. Чем лучше работает завод, тем больше интереса у людей.

ВИКТОР
ЮРЕНЯ

мастер транспортного участка,
Альметьевск

« Каждый год что-то меняется к лучшему. В прошлом году, например, переоборудовали производственные помещения в санитарно-бытовой комплекс для водителей. Он включает душевую на два места, туалет, умывальник, помещение для сушки одежды и обуви. Все продумано: вентиляция, водоотвод, канализация, вешалки, регистры для сушки обуви, собственный водонагреватель. Лето нынче выдалось жарким, так что комплекс пользуется спросом.

РУСТАМ
ИСЛАМОВ

огнеупорщик сталелитейного цеха,
Благовещенск

« Коллеги не раз замечали плачевное состояние душевых комнат и неоднократно говорили, что нужно собраться и сделать ремонт. Озвучили проблему на фокус-группе, управляющий директор завода не отложил решение в долгий ящик, а практически сразу передал в работу: закупили необходимые материалы, определили фронт работ. Ремонт сделали своими силами. Сегодня душевые комнаты в самом горячем цехе завода выглядят и функционируют отлично.

СЕРГЕЙ
КВАСНИЦКИЙ

наладчик оборудования
металлопокрытия и окраски, Челябинск

« С 1 июля начал курсировать корпоративный автобус от проходной нашего завода в поселке Новосинеглазовском до пригорода Челябинска – города Коркино – и обратно. Огромное дело сделали, я считаю! Ведь среди заводчан больше сотни коркинцев. Каждый день мы вынуждены были добираться на смену на личных автомобилях или на общественном транспорте с пересадками. Теперь проблема решена, спасибо!

СЕРГЕЙ
ЛАРДЫГИН

стропальщик участка готовой
продукции, Выкса

« Сделали косметический ремонт в помещении бригадиров отгрузки, установили кондиционеры в комнатах сменно-встречных собраний. В июньские дни температура достигала 34 градусов, но было комфортно. На открытом складе появились более мощные сушильные шкафы. В раздевалках также шкафы заменили, а новые установили таким образом, чтобы воздух мог циркулировать. Одежда дольше остается свежей.

ЦИФРА

≈ **1 500** заявок

поступило от сотрудников ОМК, желающих принять участие в программе «Код лидера», около года назад.



△ Участники программы готовы реализовать перспективные проекты © АРХИВ ОМК

Расшифровали «Код лидера»

В компании подвели итоги программы подготовки руководителей для предприятий

ЗНАНИЕ

Анна Андреева
Москва

Программа «Код лидера» длилась один год. В течение этого времени участники – 25 сотрудников ОМК, отобранных из 1,5 тысячи заявителей, – готовили проекты по четырем ключевым для компании темам: «Клиентоцентричность и персонализированное предложение», «Сервисная модель», «Цифровая трансформация» и «Трансформация стратегического управления». В состав каждой рабочей группы входили руководители разных направлений, что позволило сформировать разносторонние взгляды на задачи. Кураторами стали управляющие директора бизнес-единиц ОМК.

Затем участники защищали свои проекты, а эксперты – члены Совета директоров и топ-менеджеры ОМК – оценивали качество проделанной командой работы и планов дальнейших действий, а также их готовность инвестировать время и знания в осуществление намеченного. Особо отметили прикладной характер работ, их актуальность и вовлеченность участников в совместную работу.

– Обучение дало крайне важные для руководителя знания в области стратегического и системного мышления, научило определять главную цель в пространстве вариантов, выстраивать эффективную коммуникацию с другими участниками в сжатые сроки. Уверен, что наш проект цифровой трансформации будет реали-

КОММЕНТАРИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

АНАТОЛИЙ СЕДЫХ
председатель Совета директоров ОМК

«Сегодня ОМК объединяет много промышленных активов, реализует крупные инвестиционные проекты. Они, безусловно, важны, но еще важнее человеческий капитал нашей компании, ядро которого составляют лидеры и руководители. Именно от них во многом зависят результаты деятельности всей команды. В ОМК развитие всегда взаимно. Обучающая программа была рассчитана на лидеров, способных вести за собой людей. Она позволила развить лучшие управленческие качества, предпринимательский подход и способность к командной работе. Поздравляю участников с успешным окончанием обучения, полученным бесценным опытом и высоким качеством проектов. Уверен, многие из них будут реализованы.

зован и принесет ОМК существенный экономический эффект, а также позволит развить цифровые компетенции сотрудников, – поделился один из участников программы, начальник управления по экономике отраслевых бизнес-единиц дирекции по экономике Глеб Рубашкин.

«Код лидера» разработали специалисты корпоративного университета ОМК вместе с внешними экспертами. Программа считается одной из самых значимых и масштабных в формировании кадрового резерва компании.

Завод для других заводов

Министр встретился с губернатором на белгородском предприятии ОМК

ВИЗИТ

Анна Андреева
Москва

Министр промышленности и торговли России Денис Мантуров побывал с рабочей поездкой на заводе ОМК. 25 июня он провел встречу с Вячеславом Гладковым, временно исполняющим обязанности губернатора Белгородской области. Руководители обсудили планы развития региона и меры поддержки предприятий. Также в рамках визита состоялась встреча министра, главы области и председателя Совета директоров ОМК Анатолия Седых. В завершение рабочей поездки Денис Мантуров и Вячеслав Гладков посетили выставочную экспозицию промышленных предприятий региона, организованную на площадке Объединенной металлургической компании.

– Из металлоконструкций белгородского завода ОМК строят новые предприятия, которые будут специализироваться на переработке полезных ископаемых и производстве сжиженного природного газа в Арктике, а также первый в Европе металлургический завод по самой современной экологической «зеленой» технологии (речь идет о заводе «Эколант» в Выксе. – Прим. ред.). Здесь активно раз-

КСТАТИ

Белгородский завод ОМК поставляет продукцию для госкорпорации «Росатом» и крупнейших нефтегазовых компаний России. Почти треть продукции предприятие отправляет за рубеж – на строящиеся по российскому проекту атомные электростанции в Индии, Бангладеш и других странах. Все основные производства белгородского предприятия в 2021 году имеют высокую загрузку, также есть заказы на будущие периоды.

вивается котельное производство. Общие инвестиции в его модернизацию составили около 1 миллиарда рублей, из них 500 миллионов рублей в качестве льготного займа по программе «Проекты развития» предоставил Фонд развития промышленности, – рассказал Денис Мантуров.

В результате модернизации предприятие может изготавливать котлы, способные работать одновременно на трех видах топлива: доменном, конвертерном и природном газе. Их использование позволит металлургам, химикам и энергетикам существенно снизить объем выбросов загрязняющих веществ в атмосферу.



△ Денис Мантуров приехал в Белгород © АРХИВ ОМК

КОРОТКО О РАЗНОМ

Территория

ДИАЛОГ | Управляющий директор выксунского завода ОМК Александр Барыков в качестве кандидата в депутаты Законодательного собрания Нижегородской области встретился с активными жителями рабочего поселка Вилия. «Мне всегда нравилась их позиция: как по-хозяйски они относятся к своему поселку, видно сразу. Чисто, аккуратно, многое сделано собственными силами, – рассказал Александр Барыков. – Сегодня пообщались с несколькими активистами. Большинство видят свою жизнь в поселке и через год, и через пять-десять лет, поэтому важно понимать перспективы. Среди положительных – открытие нового детского сада».

Персонал

АКЦИЯ | На челябинском заводе ОМК действует акция «Приведи друга». Предприятие получило крупный заказ для атомной энергетики. Чтобы выполнить работу в нужные сроки, заводу требуются дополнительные операторы станков с ЧПУ пятого-шестого разрядов и токари шестого разряда. Каждому сотруднику, который успешно рекомендует ОМК в качестве работодателя, руководство завода обещало денежное вознаграждение. 2 тысячи рублей получит сотрудник в случае трудоустройства человека на позицию оператора станков с ЧПУ или токаря, еще 2 тысячи рублей – когда человек отработает три месяца.

Здоровье

ВАКЦИНАЦИЯ | Руководители благовещенского предприятия ОМК сделали прививку от коронавируса в заводском здравпункте. «Я решил обезопасить себя, своих близких, свой коллектив. Как показывает мировая практика, вакцинация спасла человечество от многих болезней», – объяснил исполняющий обязанности управляющего директор Андрей Доценко. В этот же день прививки сделали директор по персоналу Янина Нурисламова, директор по экономике Елена Илющенко, директор по энергообеспечению и ремонтам Виталий Шукин, начальник управления по развитию производства Юрий Фельдман и еще около ста сотрудников завода.

Общество

ВЫПУСКНОЙ | Альметьевский завод ОМК помог средней школе № 17 организовать и провести выпускной. Выпускников поздравила начальник управления по персоналу предприятия Наталья Крупская. Она обратила внимание ребят на востребованность технических специальностей. Учебное заведение и альметьевский завод сотрудничают более 25 лет, совместно устраивая профориентационные мероприятия, волонтерские и благотворительные акции. Сегодня в школе учатся 12 детей сотрудников завода. Кроме того, 23 человека, работающих сегодня на предприятии, окончили именно это учебное заведение.

Дата

ЮБИЛЕЙ | Вагоноремонтная компания «ОМК Стальной путь» отметила 10-летний юбилей. «Когда с удовольствием приходишь на работу и с удовольствием возвращаешься в семью – это и есть то равновесие, которое делает человека счастливым. Желаю вам такого счастья – и огромное спасибо за вашу работу!» – поздравил коллег управляющий директор компании Дмитрий Романов. Руководитель рассказал, что на недавней клиентской встрече многие заказчики благодарили коллектив компании за ту работу, которую он проделал за 10 лет. «И очень многое нам еще предстоит сделать», – добавил Дмитрий Романов.

ЦИФРА

≈ **1****миллион**

динамических циклов испытаний с вертикальной нагрузкой может выдержать рессора производства чусовского завода.



Испытательный центр
приехал в Чусовой
в нескольких ящиках
© ДМИТРИЙ БОРОДАЙ

Доедет ли до Парижа?

На чусовском заводе ОМК смогут точно сказать, сколько километров рессора пройдет без поломок

СТАНДАРТ

Юрий Софонов
Чусовой

В конце июня на предприятие доставили испытательный стенд, который изготовила американская компания MTS Systems Corporation. Груз прибыл в трех больших контейнерах и нескольких ящиках поменьше. В настоящее время чусовляне получают на него декларацию.

– В тендере участвовали два поставщика: фирма Zwick и фирма MTS Systems, – рассказывает Ангелина Трескова, начальник центральной заводской лаборатории. – Экспертная техническая группа проработала все плюсы и минусы и выбрала MTS Systems.

Новый стенд позволит проводить кинематические, статические и динамические испытания с двухосным приложением нагрузки. Одна ось имитирует вертикальное нагружение рессоры, вторая – скручивание рессоры в горизонтальном направлении при разгоне и торможении. А результаты испытаний можно будет перевести в километры.



Конечно, продукция чусовского предприятия и раньше проходила статические и циклические испытания, например с вертикальной нагрузкой на прессах МАВ-40. Рессоры порой выдерживали до миллиона динамических циклов. Однако для выхода на зарубежные рынки российских стандартов недостаточно.

– В реальной жизни, на автомобилях, рессора работает с двухосным приложением нагрузки, – объясняет Ирина Третьякова, начальник лаборатории по металловедению, руководитель инвестпроекта. – Новое оборудование даст нам возможность проводить испытания в соответствии с требованиями Volvo. И впервые мы будем проводить кинематические испытания.

Новый испытательный стенд позволит центральной заводской лаборатории обеспечить самый высокий уровень качества испытаний. Это поможет сделать еще один шаг для продвижения чусовских рессор на зарубежные рынки.

▼ КСТАТИ

Испытание продукции на новом стенде MTS Systems поможет локализовать производства рессор для Volvo на чусовском предприятии.

Супертруба для суперпечи

На чусовском заводе ОМК установили трубу нагревательной печи нового прокатного стана

ТЕХНИКА

Юрий Софонов
Чусовой

В Чусовой из Старого Оскола доставили шесть отдельных частей, которые в конце июня собрали на месте специалисты фирмы-изготовителя «Теплохиммонтаж». Общая высота – 50 метров. Новая труба, как и сама нагревательная печь, и связывающий их дымоход, футерована огнеупорным бетоном, что значительно повышает ее долговечность.

– Для Danieli это обычная футеровка, но для российских предприятий это еще новинка, – рассказывает Сергей Долгих, супервайзер по огнеупорным работам от фирмы Danieli, поставщика оборудования. – Труба поступила в Чусовой с готовой футеровкой. Но большой объем работ по футеровке предстоит на нагревательной печи. Это необычная печь. Не печь, а сложный роботизированный на-

гревательный комплекс. С точки зрения сложности она – как авиалайнер: лазерный измерительный комплекс, телеметрия, электроника...

Стальная заготовка будет нагреваться в печи до необходимой температуры для последующей прокатки в клетях нового стана.

– Это один из основных агрегатов строящегося стана, и он требует самых больших трудозатрат при монтаже, – рассказывает Николай Пупышев, ведущий инженер по газопечному хозяйству службы заказчика чусовского завода. – Новая печь с шагающими балками будет футерована огнеупорным бетоном, в отличие от существующих печей, футерованных кирпичом.

Напомним, в следующем году новый прокатный стан должен начать работать.

– Прокатный стан в Чусовом самый современный, – рассказывает Дмитрий Бобков, руководитель строительной площадки от фирмы Danieli. – Мы применили все самые последние разработки нашей компании: автоматизация, механизация, экологическая безопасность – здесь все лучшее.

Низкое напряжение, высокий спрос

Выксунский завод ОМК доказал возможность выпускать колеса низконапряженной конструкции неограниченными партиями

ПРОДУКЦИЯ

Александр Загребин
Выкса

Колеса низконапряженной конструкции для грузовых вагонов разработали в Выксе в 2010 году. Перспективная запатентованная конструкция имела все шансы на успешную эксплуатацию опытных партий и высокий спрос на рынке.

– Рассмотрев результаты квалификационных испытаний и мониторинга изделий при эксплуатации, межведомственная комиссия рекомендовала перейти на серийное производство колес низконапряженной конструкции из стали марки Т для осевых нагрузок до 23,5 тонна-силы, – рассказал Дмитрий Керенцев, главный специалист по проектированию железнодорожных колес выксунского завода. – Сейчас такие колеса мы можем выпускать в трех вариантах: из стали марок 2 и Т под осевую нагрузку до 23,5 тонна-силы,

из марки Т – до 25 тонна-сил. Дополнительно разработали и сертифицировали такие колеса из стали марки Л для пассажирских вагонов с максимальными скоростями 160 и 200 километров в час.

Колеса низконапряженной конструкции обладают рядом преимуществ по сравнению с традиционными изделиями. Они обеспечивают максимальную грузоподъемность, обладают большим запасом сопротивления усталости при минимальной массе. И даже без дробебетного упрочнения диска показатель предела прочности оказался на 65 процентов выше в сравнении со стандартными изделиями, прошедшими упрочнение поверхности. Новые колеса обладают повышенной на 20–30 процентов жесткостью в осевом направлении, что гарантирует нужное расстояние между ободьями колес в колесной паре при прохождении кривых участков пути.

А меньшая металлоемкость позволяет снизить массу вагона и уменьшить воздействие на пути.

Детали со «спутником»

Челябинское предприятие ОМК поставило крупную партию отводов со скин-эффектом на север Ямала

СОТРУДНИЧЕСТВО

Светлана Кулагина
Челябинск

391 отвод по заказу компании «Газпромнефть-Ямал» изготовили для обустройства кустов скважин Новопортовского нефтегазоконденсатного месторождения. Работу выполнили с марта по июнь 2021 года.

Продукция рассчитана на работу при температуре до минус 60 градусов Цельсия. Чтобы обеспечить высокую коррозионную стойкость отводов, их сделали из высокопрочных труб из антикоррозионной стали. Также нанесли наружную изоляцию, применив особый материал на эпоксидной основе, который соответствует всем требованиям заказчика. Использование этого материала в качестве покрытия сократило время производства изделий более чем в два раза. Дополнительно на все отводы нанесли наружное теплоизоляционное покрытие с системой «скин-эффект», которая позволяет подогревать нефть в трубе за счет использования трубки-спутника.

Отводы челябинский завод изготовил из труб выксунского завода.



© МАКСИМ КУЛИКОВ

▼ СПРАВКА О ПАРТНЕРЕ

Новопортовское — одно из самых крупных разрабатываемых месторождений углеводородов на полуострове Ямал. Нефть и газ добывают в сложных условиях. Зимой температура воздуха здесь опускается до минус 55 градусов Цельсия.

– Предприятие много лет сотрудничает с компанией «Газпромнефть-Ямал» и предлагает как традиционную продукцию, так и уникальные разработки. В 2018 году поставило для Новопортовского месторождения специальные термокейсы для обустройства скважин в условиях вечной мерзлоты, – рассказал Александр Ващенко, управляющий директор челябинского и белгородского заводов ОМК. – Наши инженерные службы предлагают заказчикам и более сложное оборудование. Например, пробкоуловители – оборудование для очистки природного газа от гидратных пробок и примесей – с полной обвязкой изделия, специальными опорами и комплектом контрольно-измерительных приборов.

▼ КСТАТИ

Система путевого подогрева «скин-эффект» применяется в нефтяной отрасли для промышленного обогрева протяженных трубопроводов в районах Крайнего Севера и Сибири. Впервые такие изделия челябинский завод произвел в 2014 году для межпромышленного нефтепровода «Харьяга – Южное Хильчуй» на северо-востоке Ненецкого автономного округа.

ЦИФРА

67

обращений
поступило на горячую
линию ОМК с января
по июнь 2021 года.



Было бы что проверять

Сотрудники ОМК обращаются на горячую линию с жалобами на работу, на коллег... и на мужей



Больше всего обращений на горячую линию в первом полугодии подали сотрудники «Стального пути»
© ВЯЧЕСЛАВ ХАБАРОВ

Татьяна Вингерт
Москва

Служба внутреннего аудита ОМК подвела итоги работы горячей линии в первом полугодии 2021-го. За шесть месяцев поступило 67 обращений (для сравнения: с января по июнь 2020-го насчитали 73 сообщения). Чаще всего сотрудники говорили о невыполнении требований внутренних документов и законодательства, пренебрежении правилами закупочных процедур и нарушении этических норм. Задавали вопросы о выплате премий, больничных, алиментов, а также о графиках работы.

— В этом году мы наблюдаем позитивную динамику в количестве обращений, связанных с этическими нормами. Если в прошлом году хамству и неуважительному отношению коллег было посвящено 15 жалоб, то теперь их количество снизилось до четырех, — отмечает руководитель проекта «Горячая линия» Ольга Кондрашова.

Наибольшую активность проявляют рабочие выксунского завода (20 обращений) и вагоноремонтных депо (29 обращений).

— Сообщения от сотрудников «ОМК Стального пути» мы считаем ценными, поскольку о работе горячей линии они узнали лишь в прошлом году. За это время мы продемонстрировали эффективность своей работы, открытость и прозрачность процедур. И доверительное отношение коллег — лучшая награда, — продолжает Ольга Кондрашова.

Сообщения на горячую линию поступают не только от сотрудников компании, но и от контрагентов; также бывают анонимные звонки и письма.

— Проверке подлежат все сообщения на горячую линию. У нас выстроено взаимодействие с другими подразделениями компании, которые рассматривают обращения, не входящие в зону ответственности службы внутреннего аудита. Так, сообщения с подозрением на хищение или

мошенничество мы передаем в дирекцию по безопасности, сообщения о нарушениях этики — в комитет по этике, сообщения о нарушениях в сфере производственной безопасности и экологии разбираем вместе с дирекцией по безопасности производства, — рассказывает Ольга Кондрашова.

В службе внутреннего аудита говорят, что горячая линия стала эффективным инструментом общественного контроля: большинство работников ОМК понимают, что нарушения отражаются на благополучии не только компании, но и каждого сотрудника.

«Территория ОМК» попросила коллег из службы внутреннего аудита поделиться интересными случаями из практики. Несколько историй публикуем.

Не оплатили санаторий

Сотрудники «ОМК Стального пути» обратились на горячую линию с жалобой о задержке выплаты компенсации затрат на санаторно-курортное лечение. Служба внутреннего аудита провела проверку, которая показала, что ответственные лица нарушили сроки рассмотрения заявок сотрудников, а также не ознакомили их с обновленным положением о компенсации затрат на санаторно-курортное лечение. После проверки руководство устранило выявленные недостатки и произвело положенные выплаты.

▼ КСТАТИ

Иногда на горячую линию приходят весьма интересные сообщения. Некая женщина обратилась с жалобой, что одна из сотрудниц компании оказывает на работе знаки внимания ее мужу. Однако заявительница не сообщила никаких фактов, которые служба внутреннего аудита могла бы проверить, поэтому обращение в проработку не приняли.

Было холодно и грязно

На горячую линию поступило сообщение о плохих условиях труда в одном из вагоноремонтных депо «ОМК Стального пути». Сотрудники жаловались на грязь и стоячую воду в мойках и душевых, а также на низкую температуру в помещениях. Дирекция по безопасности производства провела выездную проверку, после которой выявленные нарушения устранили: установили тепловые пушки в цехе, приобрели насос для откачки стоков и шланг для прочистки канализационных труб.

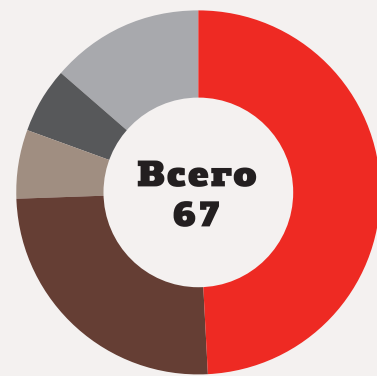
Разделили супругов

Анонимный заявитель с выксунского завода ОМК обратился на горячую линию с сообщением о том, что в прямом подчинении у одного из руководителей предприятия находится его жена. Служба внутреннего аудита в ходе проверки подтвердила нарушение пункта о конфликте интересов, внесенного в декларацию о корпоративной этике ОМК. Однако вместе с тем выяснилось, что руководитель не мог влиять на премию своей подчиненной. А проходившая в этот период реструктуризация подразделения помогла устранить нарушение.

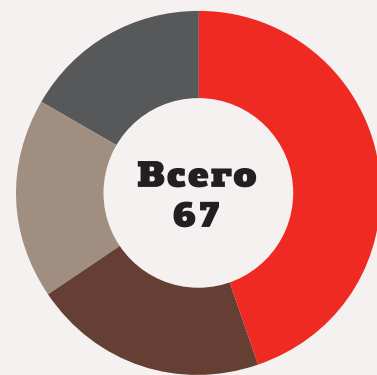
Задолжала банкам

Бывшая сотрудница завода ОМК в Выксе обратилась на горячую линию с просьбой проверить размер ее выплаты после сокращения. Женщина считала, что сумма должна была быть больше. Служба внутреннего аудита провела расследование и выяснила, что у заявительницы оставались финансовые обязательства (кредиты и займы), определенную часть которых компания была обязана вычесть в пользу банков. Таким образом, нарушение со стороны компании не было. Сотрудница получила соответствующие пояснения.

Обращения на горячую линию
в первом полугодии 2021-го



■ нарушение требований внутренних документов и законодательства	33
■ выплата премий, больничных, алиментов, графики работы	17
■ нарушение закупочных процедур	4
■ нарушение этических норм	4
■ другое	9



■ от сотрудников компании	30
■ от контрагентов	14
■ анонимные обращения	12
■ другое	11

Как обратиться на горячую линию ОМК?

- ☎ Телефон: 8-800-555-00-22 (работает автоответчик, звонок бесплатный).
- @ Электронный адрес: hotline@omk.ru.
- ✉ Почтовый адрес: 115184, г. Москва, а/я 42, служба внутреннего аудита ОМК.

О каких фактах можно сообщить?

- Нарушение работниками при исполнении своих служебных обязанностей прав и достоинств коллег, неуважительное отношение к другим людям.
- Хищения, мошенничество, нарушения в закупочной деятельности, иные противоправные действия, приводящие к ущербу для компании.
- Коррупция, взяточничество, конфликт интересов.

Сообщение можно оставить анонимно. В случае если вы укажете свои имя и контакты, в дальнейшем вы получите от сотрудников службы информацию о результатах проведенной проверки.

ЦИФРА

50 процентов

должно составить сокращение управленческих расходов в ОМК к концу 2022 года.



Без «жирка» и без дублей

Участники социального совета обсудили предстоящие изменения в компании



△ Компании предстоит многое пересмотреть и пересчитать © ВЯЧЕСЛАВ ХАБАРОВ

СОВЕТ

Анна Андреева
Москва

Генеральный директор ОМК Сергей Торопов, руководители профсоюзных организаций, директора по персоналу предприятий и представители управляющей компании встретились 24 июня в режиме онлайн. Первой темой стала вакцинация сотрудников. «Забота о людях была и остается нашей главной задачей», – сказал Сергей Торопов. – Мы должны выработать 70-процентный коллективный иммунитет к 1 сентября. Путь к этой цели есть только один – вакцинация». Генеральный директор призвал профсоюзных лидеров оказывать руководству компании содействие в борьбе с общей для всего мира бедой.

Сергей Торопов также рассказал об инвестиционных программах, ситуации на рынке и перспективах загрузки производств, уделив внимание каждой пло-

щадке. Генеральный директор считает, что этот год для ОМК станет очень важным: у компании есть все возможности для того, чтобы усовершенствовать процессы, избавиться от дублирования функций, улучшить качество и повысить скорость выполнения заказов, научиться быстрее осваивать новые виды продукции. А от этого зависят и возможности для повышения заработной платы на предприятиях.

Кроме заработной платы профсоюзных лидеров беспокоит сокращение персонала и перевод людей на так называемые «пониженные» графики работы. Вопросы об этом они тоже задали на встрече социального совета. Сергей Торопов в ответ напомнил о стоящей перед ком-

СПРАВКА

Социальный совет ОМК – единая площадка для консультаций представителей сотрудников и администрации компании. Соцсовет был создан в июле 2015 года.

КОММЕНТАРИЙ УЧАСТНИКА

АЛЕКСАНДР ШТИН
председатель профсоюзного комитета
чусовского завода ОМК

«Социальный совет ОМК уже доказал свою необходимость как площадка для решения проблем трудовых коллективов. Мы, профсоюзная сторона, инициировали созыв прошедшего заседания совета, прекрасно понимая, что нам придется работать в сложных условиях, обусловленных текущим состоянием рынка. Перед компанией встали новые вызовы, предстоят мероприятия, направленные на снижение издержек. Наша основная профсоюзная задача – чтобы эти мероприятия прошли без потерь для человека труда. Считаю, решение таких задач и есть основное направление работы совета. Кроме того, мы хотели не только лично пообщаться с новым генеральным директором, но и понять его подходы к настройке отношений с профсоюзными организациями заводов. Первые оценки – положительные.

панией задаче оптимизировать численность.

– Мы настраиваем руководителей на открытость. Нужно не оказывать административное давление, а вдумчиво подойти к вопросу: где-то автоматизировать процессы, где-то перераспределить задачи, – объяснил генеральный директор. – Мы, что называется, «обросли жирком» местами. И нам надо избавиться от дублирующих функций. Без этого дальнейшее развитие невозможно. Но делать это нужно с глубоким пониманием всех процессов.

Говоря о переводе сотрудников на «пониженные» графики, Сергей Торопов заверил, что руководству компании такая ситуация также не нравится.

– И поэтому мы большое внимание уделяем проекту «Простои = 0». Первое направление этого проекта – качественное планирование, второе – кросс-функциональность и полная загрузка людей, – сообщил генеральный директор. – HR-партнерам мы дали поручение информировать профсоюзную сторону о ходе проекта.

С документальным подтверждением

ДОКУМЕНТ

Анна Зиннатова
Благовещенск

96 ветеранов благовещенского завода ОМК получили удостоверения «Дети войны».

Совет ветеранов предприятия помог социальной службе Благовещенского района доставить документы. Каждому адресату вместе с удостоверением вручили копию закона Республики Башкортостан о детях войны. В течение двух дней члены заводского Совета ветеранов развозили и разносили документы пожилым людям, многие из которых долгое время не выходят из дома.

– Такие встречи важны в первую очередь простым человеческим общением. У кого-то из пожилых людей умерли родственники, кто-то остался один, и наши «серебряные» волонтеры не забывают товарищей, периодически навещают, рассказывают новости, – сообщил председатель Совета ветеранов благовещенского завода Ким Миргаязов. – А получить удостоверение «Дети войны» для каждого его законного обладателя – подтверждение уважения и признания.

На новый срок

КОНФЕРЕНЦИЯ

Анна Зиннатова
Благовещенск

Заводской профсоюз благовещенского завода ОМК переизбрал председателя.

Конференция первичной профсоюзной организации прошла 17 июня. Оценив результаты работы, участники утвердили состав профкома. Председателем на новый срок избрали Людмилу Инякину.

Кроме того, председатель организации «Роспрофпром-Башкортостан» Ирина Исламова рассказала о проектах республиканского комитета. В частности, в 2020 году по ходатайству профсоюза получили награды 204 человека, в том числе работники благовещенского предприятия ОМК.

Одним из них стал рабочий цеха по ремонту оборудования Юрий Куенков, который уже 35 лет состоит в профсоюзе. «Таких людей мы особенно ценим», – отметила Ирина Исламова. А на конференции благодарственные письма за активную работу получили 16 человек.

Против пьянства и прогулов

КОЛЛЕКТИВ

Юрий Софонов
Чусовой

Новый управляющий директор чусовского завода ОМК Азат Имамов встретился с профсоюзным активом.

Первая официальная встреча прошла 25 июня. Представители профкома задали руководителю несколько вопросов. Первый касался строительства нового прокатного стана: от технического перевооружения и обновления производства зависит будущее всего предприятия. Азат Имамов заверил, что процесс будет ускорен, а в следующем году новый стан должен вступить в работу.

Затем последовал целый блок социальных вопросов. Управляющий дирек-

тор поддержал идею проложить велодорожки к цехам. Также участники встречи долго обсуждали заводские столовые, вместе искали пути повышения качества питания. На вопрос о прививках Азат Имамов сообщил, что готов подвигнуть коллектив личным примером: руководитель намерен пройти вакцинацию в ближайшее время. Напомним, компания поставила перед собой цель добиться минимум 70-процентного коллективного иммунитета.

Гораздо более жестко новый управляющий директор завода высказался против прогульщиков, а также людей, которые находятся на территории завода в состоянии алкогольного опьянения. «Таких на предприятии быть не должно», – заявил Азат Имамов. Лидеры профсоюза обещали поддержать руководителя в борьбе против пьянства и прогулов.



△ Управляющий директор чусовского завода обещал подать пример сотрудникам и сделать прививку в ближайшее время © ЮРИЙ СОФОНОВ

ЦИФРА

> 5 500 человек

смотрели прямой эфир с Сергеем Царенко. Заранее сотрудники прислали около 100 вопросов.



Вакцина как оружие

Доктор медицинских наук Сергей Царенко провел прямую линию с сотрудниками ОМК и подробно рассказал о существующих вакцинах



© ВАЛЕРИЙ ПОКУМЕЙКО

«Надо вакцинироваться. Я активный сторонник этого метода, у меня вакцинирована вся семья за исключением меня, потому что у меня до сих пор мощный иммунитет – после работы в «красной зоне» и перенесенного заболевания. Все разговоры о вреде вакцин связаны с недостатком информации. Люди черпают информацию в ненужном месте у ненужных людей. Попробую рассказать, как я понимаю тему вакцинации, – и, может быть, вы убедитесь в том, что это безопасно и эффективно.

Ракета с боеголовкой

Все вакцины против ковида делятся на несколько типов. Первый – инактивированные (классические). Второй – векторные традиционные. Третьи – векторные РНК-вакцины. Особняком стоят пептидная вакцина «ЭпиВакКорона» и «Вектор».

Векторная вакцина – наиболее современная модель, которая применяется в большинстве случаев в мире против коронавирусной инфекции. Вектор – «ракета-носитель», к которой цепляется антиген интереса, «боеголовка». И эта ракета-носитель с боеголовкой имеет возможность проникнуть в эпителиальную клетку и ее «заразить». Так работает и целый вирус. Но целый вирус, заражая эпителиальную клетку, вызывает болезнь, – и человек может умереть. А реакция на вакцину может продолжаться в худшем случае двое суток. Вектор заражает клетку, и организм начинает вырабатывать антитела и вообще формировать иммунитет против двух частей конструкции – против самой ракеты-носителя (против вектора) и против антигена интереса.

Ракета-носитель нас менее волнует, а вот антиген интереса – это кусок коронавируса. То есть формирование иммунитета против куска коронавируса приводит фактически к формированию иммунитета против целого живого коронавируса.

Двойной удар «Спутником»

Разберем на примере нашего «Спутника V». Знаете, странная история: насколько мы привыкли считать, что все российское – это плохо! Мы еще допускаем, что у нас хорошие ракеты и пушки, но если вакцина хорошая – значит, обманывают народ.

Так вот, я уверенно говорю, что наш «Спутник V» – одна из лучших вакцин в мире с точки зрения эффективности и безопасности. Она устроена совершенно четким классическим способом. В качестве вектора используется 26-й аденовирус человека. Это вирус обычной простуды, которой мы с вами болели неоднократно в течение жизни. Никому и в голову не приходило думать, что эта аденовирусная простуда может привести к импотенции, бесплодию и прочим ужасам, о которых рассказывает Интернет.

Итак, на вирус простуды крепится кусок коронавируса. Это S-белок, кусок собственно «короны», которой вирус цепляется за клетку. Аденовирус заносит себя и S-белок внутрь эпителиальной клетки. Начинает вырабатываться иммунитет – против S-белка отдельно и против аденовируса отдельно. А чтобы аденовирус не вызывал полноценную инфекцию, его лишают органа размножения. В результате он живет день-два, а после симптомы простуды проходят.

«Я уверенно говорю, что наш «Спутник V» – одна из лучших вакцин в мире с точки зрения эффективности и безопасности. Она устроена совершенно четким классическим способом.»

Через три недели у 70 процентов людей появляется достаточный антительный ответ. Но это мало. Поэтому вводится вторая часть вакцины. И здесь вновь используется аденовирус, только другой, 5-й. И дальше все происходит по той же схеме.

Двойная встреча с S-белком вырабатывает иммунитет более чем у 90 процентов привитых. Это данные независимых оценок, в том числе по итогам исследований, которые проделаны европейскими наблюдателями.

Не только мы

Можно было бы сказать, что только наши придумали такую вакцину, но это не так. Наши сделали вакцину быстрее других только потому, что специалисты из института имени Гамалеи работают с такой конструкцией – «аденовирус и сверху кусок чего-то» уже лет 10–15. И точно так же создали вакцину против MERS и против вируса Эбола.

Китайцы, американцы из Johnson&Johnson сделали подобную конструкцию, только она более слабая, потому что вводится только один компонент. Повторная вакцинация не предусмотрена. Кстати, «Спутник Лайт» действует по тому же принципу, это просто первая часть «Спутника V». Это для ленивых, которые не хотят получить иммунитет с 90-процентной вероятностью, а считают, что им хватит 70-процентной вероятности.

Вакцина AstraZeneca сделана по тому же принципу, что и «Спутник V», только используется аденовирус не человека, а обезьяны. Антительный ответ получается достаточный – 90 процентов.

Pfizer и Moderna – вакцины нового поколения. Они заносят в клетку не S-белок, а целую конструкцию, матричную РНК, и S-белок производится уже в клетке. Казалось бы, это хорошая конструкция, но она недоработанная, она рано вышла на рынок, потому что просто жизнь заставила. И у нее два минуса. Во-первых, S-белка вырабатывается не больше, а меньше. А во-вторых, у этих вакцин больше побочных эффектов, поскольку используется другая «ракета-носитель» – взвесь капелек жира.

Изящно и традиционно

К двум другим отечественным вакцинам относиться нейтрально. Вопросы вызывает «ЭпиВакКорона». Вакцина придумана очень изящно. Ученые взяли S-белок, разбили на кусочки – пептиды – и собрали заново в трехмерную конструкцию. И эта новая конструкция заносится в организм. Идея была в том, чтобы вакцину хорошо перенесли ослабленные и больные. И это получилось. Однако, по моим наблюдениям, она имеет меньшую эффективность.

«КовиВак» – инактивированная вакцина от института имени Чумакова. Это традиционная вакцина на основе живого ослабленного вируса (подобную вакцину сделали и в Индии). Такой вирус не может заразить человека, но может вызвать антительный ответ. Этот ответ ниже, чем на живой белок, который заносится со «Спутником V», AstraZeneca и Pfizer, но довольно высокий – более 50 процентов получают иммунитет.

Проблема такого рода вакцин в том, что их нужно делать долго. У великодушных специалистов института имени Чумакова разработка заняла почти год. А любая векторная вакцина – «Спутник V», AstraZeneca, Pfizer, Moderna – хороши тем, что эту «боеголовку» можно достаточно быстро поменять при необходимости. С инактивированной вакциной так не сделаешь.

! Видеозапись выступления Сергея Царенко, полная расшифровка лекции и ответы на вопросы сотрудников опубликованы на корпоративном портале. Смотрите, читайте.

Всем жить!

ДОКУМЕНТ

Компания намерена достичь 70-процентного коллективного иммунитета к 1 сентября

На днях в ОМК вышел новый приказ об обеспечении вакцинации против коронавирусной инфекции. В частности, в документе прописано, что руководители подразделений отныне отвечают за достижение коллективного иммунитета среди сотрудников. Им рекомендуется не только вести разъяснительную работу, но и подавать личный пример – вакцинироваться.

В качестве поощрения сотрудникам компании по-прежнему предоставляют день отдыха после прохождения первого или второго этапа вакцинации. Теперь этот день можно будет присоединить к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Работники компании, сделавшие прививку, получают преимущество при выделении путевок на санаторно-курортное лечение. В случае если человек не прошел вакцинацию, но получил путевку, нужно будет привиться после возвращения с отдыха и соблюдать все антиковидные меры, установленные в конкретном регионе.

Чтобы участвовать в культурных и спортивных мероприятиях, конференциях, об-

учающих программах в очном формате, необходимо также обзавестись сертификатом о вакцинации.

Кроме того, сотрудники, которые не сделали прививку и не получили положительного результата при тестировании на антитела, смогут выйти на работу в офис или поехать в командировку только после особого согласования.

В обязательном порядке пройти вакцинацию должны люди, для которых обязательны профилактические прививки против коронавируса. Сделать это необходимо в сроки, обозначенные соответствующими распоряжениями санитарных врачей в конкретном регионе.

Конечно, ограничительные меры не распространяются на сотрудников, имеющих противопоказания к прививке против COVID-19. Подтвердить наличие противопоказаний можно медицинской справкой.

▼ КСТАТИ

Сотрудники ОМК могут получить вакцину на территории предприятий, на базе мобильных фельдшерско-акушерских пунктов или в заводских медучреждениях.

! Полная версия нового приказа доступна в системе ОМК Docs. Также документ в формате pdf можно найти на портале.



Директор по развитию бизнеса автокомпонентов
Объединенной металлургической компании

Николай Караваев: «Рулить бизнесом важнее, чем самолетом»

Юрий Софонов
Чусовой

В детстве он мечтал быть летчиком, двигаться по воздушным трассам, а сегодня ищет маркетинговые пути для чусовского завода ОМК. В сентябре 2020 года Николай Караваев оказался на самом горячем участке. Предприятие осваивает производство новых автокомпонентов, увеличивает продажи и прибыль, выходит на зарубежные рынки.

— Образ моего деда, Николая Караваева, который во время войны служил авиameхаником на аэродроме, повлиял на меня очень сильно. Шкафы были забиты моделями самолетов, а книжные полки — мемуарами летчиков. Я грезил историями с приключениями, — вспоминает директор по развитию бизнеса. — Но в 1990-е годы оказалось, что управлять бизнесом важнее, чем самолетом. А я хочу, чтобы в результате моей работы людям, которые меня окружают, стало жить лучше. На выбор профессии повлиял и пример отца: он руководил в Нефтеюганске строительно-монтажным управлением, затем создал собственную компанию. Отец и передал мне понимание того, как работают отношения внутри бизнеса.

— Судя по вашим золотой медали и красным дипломам, лучшая основа для карьеры — хорошее образование?

— Мне повезло с учителями в школе: Рудольф Павлович Макаров преподавал физику, Надежда Васильевна Куркова — химию. От школьных учителей во многом зависит дальнейшая учеба, потому что знания ложатся на подготовленную почву. Затем был университет, а в начале карьеры на Магнитогорском металлургическом комбинате я прошел обучение в Московской международной высшей школе бизнеса. Когда ты не начал работать, только учишься в институте, тебе дают много ответов на вопросы, которых у тебя еще и нет. И только после того, как проработаешь несколько лет, появляется много вопросов. И вот тогда-то тебя надо снова учить. Сейчас ты понимаешь, какие знания хочешь получить — и для чего.

— Значит, знания на первом месте?

— На первом месте для руководителя стоят все-таки не образование и не профессионализм, а личностные качества. Лучший профессионал, если он человек не очень хороший... Я сталкивался с такими. Они блестяще решали сложные задачи, а потом оставляли после себя выжженную землю. Профессиональным знаниям можно обучить, а быть человеком не научишь, поэтому в карьере руководителя не все должно зависеть от уровня профессионализма.

— Был ли в вашей карьере момент, после которого она резко пошла в гору?

Образование

● Кизильская средняя школа № 1 (1997). Любимые предметы: физика, биология, русский язык и литература.

● Магнитогорский государственный технический университет имени Носова, специальность «Экономика и управление в горной отрасли» (1997–2002). Тема диплома — «Оценка перспектив деятельности Магнитогорского завода металлургического машиностроения на три года».

● Московская международная высшая школа бизнеса «МИРБИС», программа MBA, специализация «Финансовый менеджмент» (2006–2008).



© АРХИВ ОМК

— В карьере нет незначительных ступенек: работа в управлении экономики ММК была очень важна. Здесь я освоил все виды экономических расчетов как в качестве исполнителя, так и в качестве руководителя первичного звена. Но я бы выделил 2010 год. Тогда я прошел жесткий отбор и попал в проект по совершенствованию продаж с участием консультантов компании McKinsey.

Заявки подали 200 специалистов ММК — из них отобрали всего восемь человек. Мы решали математические задачи, проходили собеседование и писали эссе на тему «Почему нужно взять меня в проект». Проект курировал Ермолай Солженицын, сын писателя Александра Солженицына. Меня поразило умение Ермолая Александровича где нужно сгладить, а где нужно — обострить ситуацию. Многие консультанты удивляли нас своими способностями, казались нам тогда сверхлюдьми. McKinsey обладает огромным опытом в бизнесе. Когда возникает проблема, для них она уже не нова. Например, ты на практике видишь, как работает конфликт интересов акционеров и менеджмента. Этот конфликт объективно существует. McKinsey показали, как его минимизировать и так построить систему мотивации и принятия решений, чтобы интересы менеджмента соответствовали интересам собственника.

— Николай Иванович, кого из своих ставников в бизнесе вы бы выделили?

— Прежде всего, Анатолия Михайловича Седых, советником которого мне довелось работать в 2019 году. Его комплексность и глубина понимания проблематики в бизнесе уникальна. Я многому у него научился.

— Как получилось, что из ММК вы пришли в ОМК — и какое впечатление произ-

вела на вас Объединенная металлургическая компания?

— Переход в ОМК стал еще одним ключевым моментом в карьере. Со временем люди, с которыми я работал в ММК, начали уходить из компании. Один из них рекомендовал меня в ОМК. Вначале было сложно: новые люди, новое производство, новая культура. Три года, с 2016-го по 2019-й, я был директором по экономике, пять месяцев — советником председателя Совета директоров, затем стал руководителем департамента по стратегии, а в прошлом году — директором по развитию бизнеса автокомпонентов.

Что касается впечатлений, то ОМК серьезно опережала ММК с точки зрения корпоративной культуры. Я увидел, что есть компании с гораздо более человеческим отношением, которые готовы вкладываться в людей, доверять им. Выкса поразила тем, насколько широко там применяются инструменты повышения эффективности и насколько развита производственная система.

— Из какого источника вы черпаете энергию?

— Нужно оставлять время для спорта, для книг. Я с удовольствием читаю не только деловую, но и художественную литературу. Также обязательными для себя считаю занятия спортом: бег, горные лыжи, сноуборд, недавно увлекся фридайвингом. Практикую походы, сплавы, автотуризм. И спорт, и увлечения, если они сбалансированы, помогают в карьере. Из интересного — взшел на Эльбрус в 2009 году. После такого испытания понимаешь, что в принципе можно справиться практически со всем, если не отступать. Если будешь двигаться к цели, пусть медленно, — ты все равно до нее дойдешь!

Главные этапы карьеры

Директор по развитию бизнеса автокомпонентов ОМК (с сентября 2020-го)

Суть работы: открывать возможности в производстве и продаже автокомпонентов, расширять линейку продукции чусовского завода, усиливать конкурентоспособность сбытовой сети.

Нужные качества: творческий анализ, способность открывать новые пути и видеть перспективу, не бояться ошибок и идти дальше, создавая новое.

Главный урок: в любом производстве начинать стратегическое планирование с анализа потребителей, рынков и объемов продаж.

Директор по экономике ОМК (2016–2019)

Суть работы: искать объективную информацию и разрабатывать варианты управленческих решений, анализировать и совершенствовать мотивацию сотрудников.

Нужные качества: лидерство и умение вовлекать других в решение поставленных задач.

Главный урок: эффективность — это дело каждого; результаты приходят, когда создана эффективная система координат и сотрудники вовлечены в повышение эффективности.

Заместитель директора предприятия «ММК-Метиз» (2012–2014)

Суть работы: развивать продажи и расширять дилерскую сеть, разрабатывать стратегию компании, формировать инвестиционный пакет и готовить бизнес-план с акцентом на маркетинг.

Нужные качества: ответственность за результат, настойчивость, стрессоустойчивость.

Главный урок: эффективные инвестиции начинаются с понимания потребностей клиента, а чтобы понять потребности клиента, нужны реальные продажи.

Заместитель руководителя рабочей группы проекта по совершенствованию продаж ММК (2010–2011)

Суть работы: анализировать рынок и ценообразование, взаимодействовать с клиентами, улучшать структуру портфеля продукции и сервисов.

Нужные качества: способности к коммуникации и стратегическому видению ситуации.

Главный урок: люди часто руководствуются не теми мотивами, которые озвучивают; нужно уметь выявлять истинные мотивы, чтобы направлять людей на достижение результата.

Специалист по экономике ММК: от экономиста до начальника отдела цен (2002–2010)

Суть работы: проводить экономические расчеты, оценивать деятельность предприятия и разрабатывать варианты управленческих решений.

Нужные качества: понимание запросов заказчика, готовность получать обратную связь.

Главный урок: нужно самому искать, находить, исправлять свои ошибки и улучшать уже сделанное.



Ирина Гарифуллина, старший кладовщик первого трубоэлектросварочного цеха альметьевского завода ОМК, знает, откуда люди черпают силу

Увидеть Париж и... сделать еще многое



© СЕРГЕЙ ДМИТРИЕВ

« Это правильно, что одни мечты сбываются, а другие – нет. Иначе жизнь была бы слишком предсказуемой и скучной.

Сергей Дмитриев
Альметьевск

В первом цехе альметьевского предприятия есть абсолютно уникальный человек, который легко совмещает напряженную работу на складе готовой продукции с профсоюзными задачами, благотворительностью, организацией цеховых акций и другими полезными начинаниями. Знакомьтесь: кладовщик Ирина Гарифуллина.

– Ирина, как вы попали на завод?

– Абсолютно случайно. Мои родители живут в Альметьевском районе. Папа болел, нужно было быть ближе. Стала искать работу в Альметьевске, заглянула на завод, оставила анкету. Буквально через день пригласили на собеседование. Завод встретил меня дружелюбно. Я начала работать приемосдатчиком в первом трубоэлектросварочном цехе. Привыкла очень быстро. Коллектив и тогда был прекрасный, и сейчас таким остается. Сначала удивлялась, что разнообразие труб так много, потом освоилась. У меня был опыт работы на складах, так что оставалось только вникнуть в особенности заводского производства.

– Как считаете, какие качества нужны для работы на металлургическом предприятии?

– Честность и открытость. Впрочем, это вообще для меня основополагающие качества. Нужны также сдержанность, осознание, что делаешь большое дело – не один, конечно, а в команде. А большие дела требуют большой ответственности и немалых усилий. В большой команде нужна дисциплина. Нужно понимать, что те или иные требования возникли не просто так. Вот спецодежда, к примеру. Если положено применять СИЗ – надевай и не рассуждай. Были у нас случаи: люди резались, просто неаккуратно задев торец трубы. Требования правильные, нужные. А еще нужна любовь к тому, что делаешь. Я

люблю завод, люблю работу. Мне нравятся масштаб производства, большой коллектив, нравится идти на работу с удовольствием.

– Вы очень неравнодушны, одной из первых откликаетесь на просьбы о помощи. Помните, когда впервые помогли незнакомому человеку?

– Нет. Если вижу, что нужна помощь, – помогаю. Я не считаю, что помогать другим – это нечто выдающееся, подвиг. Это обязанность всех людей. Мы ведь потому и люди, что помогаем друг другу. В этом наша сила. Случайно или нет, меня выбрали председателем цехового профсоюзного комитета. Я про это даже не думала. Мы довольно долго работали с Татьяной Мелиховой, предыдущим лидером цехкома, вместе занимались организационными вопросами. Татьяна ушла с завода, но перед этим наше руководство попросило ее рекомендовать кого-нибудь на свое место. У нее была единственная кандидатура – я. А дальше понеслось: конкурсы, клумбы, акции, эксперименты. Интересно придумывать что-то новое, приятно, когда люди довольны результатом. Обще-

ственная жизнь нравится мне не меньше работы.

– У вас есть несбывшиеся мечты?

– Конечно. Как минимум две. В детстве я хотела стать переводчиком. Папа сказал, что это не профессия, нужно выбрать что-то другое. Вот я и пошла по иной дороге. Сейчас, оглядываясь назад, понимаю: эта дорога мне нравится. Хотя я открыта для нового. Если бы была возможность, еще раз поступила бы в университет. Сейчас мы внедряем на складах «1С». Я в восторге от этой программы. Считаю: пока человек живет, он должен учиться. В общем, одна мечта уже не сбылась. А вторая – еще не сбылась. Хочу поехать в Париж, попасть на Елисейские поля. Мне нравятся французская речь, культура, вообще Франция. По крайней мере то, что я о ней знаю.

Сбылась главная мечта – дети. У меня два сына. Детей я люблю – и не только своих.

А есть еще небольшие мечты, которые сбываются достаточно часто. Например, прогулки в уединении в лесу. Иногда гуляем с мамой и младшим сыном (стар-

ший уже вырос, живет отдельно). Выезжаем, слушаем тишину, шелест листьев, шепот ветра.

Это правильно, что одни мечты сбываются, а другие – нет. Иначе жизнь была бы слишком предсказуемой и скучной.

– Один из главных вопросов нашего времени: как вы относитесь к вакцинации?

– Однозначно положительно. Недавно сделала вторую прививку. Ничего страшного со мной не произошло, хотя легкое недомогание имело место. Мы работаем в большом коллективе, от каждого из нас зависит вся цепочка процессов. И одно дело, если ты заболел по не зависящим от тебя причинам, совсем другое – когда была возможность не болеть, а ты ею не воспользовался. Получается, человек, который отказывается от прививки и заболевает, фактически сознательно подводит своих коллег, в лучшем случае перекалывая на них свою работу, а в худшем – лишая их денег, сорвав выполнение заказа. И это если не говорить о том, что он может кого-то и сам заразить!

КОММЕНТАРИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

ДИНАР ГАЗИЗУЛЛИН, начальник ТЭСЦ-1,
альметьевский завод ОМК

« Ирина Гарифуллина – человек очень ответственный и добросовестный. Разносторонне подходит к решению различных задач, сама ведет много направлений. Если она берется за дело, в результате можно не сомневаться – все будет сделано быстро, качественно и надежно. При этом она всегда жизнерадостна, благодушна и позитивно настроена. Мимо проблем не проходит, заряжает своим неравнодушием окружающих. Ирина пользуется огромным заслуженным уважением у коллектива цеха и руководства завода.

КОММЕНТАРИЙ КОЛЛЕГИ

ЛЕЙСАН ЯРУЛЛИНА, специалист по работе
с персоналом, альметьевский завод ОМК

« Перед Новым годом мы проводили акцию фонда «ОМК-Участие». Собирали одежду, канцтовары и другие нужные вещи для детей из школы-интерната. Ирина Гарифуллина устроила в своем цехе сбор денег, снарядила экспедицию по магазинам и вместе с коллегами привезла несколько больших коробок с подарками – почти половину вещей, которые мы собрали. Это совершенно другой уровень участия – не просто что-то принести, а вдохновить людей и организовать весь процесс. Нисколько не сомневаюсь, что Ирина и в работе действует так же инициативно.

Анкета

- ✓ **Хобби:** татарская кухня.
- ✓ **Любимая книга:** «Маленький принц» Антуана де Сент-Экзюпери.
- ✓ **Любимый иностранный язык:** французский.
- ✓ **Любимый фильм:** «Д'Артаньян и три мушкетера».



ЦИФРА

2 144 проекта

стали победителями второго конкурса Фонда президентских грантов 2021 года. Их авторы получают более 4 миллиардов рублей.



Грант в руки

Около 33 миллионов рублей выиграли инициативы «ОМК-Партнерства» и «ОМК-Участия»

● КОНКУРС

Анна Андреева, Виктор Махров
Москва – Выкса

В июне Фонд президентских грантов объявил итоги второго конкурса. В число победителей вошли НКО, участвующие в программе «ОМК-Партнерство», и фонд «ОМК-Участие».

«Рысь», «Лошадка» и другие

Некоммерческие организации, становившиеся в разное время победителями грантового конкурса ОМК, привлекли на свои инициативы около 25 миллионов рублей.

Два проекта будут реализованы в Нижегородской области. Экологический фонд «Цивилизация» выиграл около 1,8 миллиона рублей на просветительский экологический проект «ЭкоПривыкай». Добровольческий поисково-спасательный центр «Рысь» получит более 2,8 миллиона рублей на создание и оборудование оперативно-штабного автомобиля на базе автомобиля «УАЗ Патриот». Это даст новые возможности для поиска пропавших людей.

Трем некоммерческим организациям из Челябинска досталось более 1,4 миллиона рублей. Гранты выделяют молодежно-спортивному общественному движению «Челябинск здоровый – Челябинск успешный», центру иппотерапии и адаптивной верховой езды «Добрая лошадка» и региональной Лиге интеллектуальных игр.

В числе лучших эксперты назвали шесть инициатив из Чусового, Благовещенска, Белгорода, Муром, Кемерово и Ульяновска. Авторы этих проектов получают гранты на сумму более 18 миллионов рублей.

– В этом году в конкурсе Фонда президентских грантов одержали победу не только финалисты «ОМК-Партнерства» прошлых лет, но и некоммерческие организации, которые впервые приняли участие в нашей программе в 2021 году, в том числе из регионов присутствия предприятий, недавно вошедших в состав Объединенной металлургической компании. Такая поддержка позволит им стать более устойчивыми, – отмети-



△ Деньги от президента пойдут на новые проекты © АРХИВ ОМК

ла руководитель направления по корпоративной социальной ответственности ОМК Ольга Миронова.

Есть работа, есть искусство

Гранты на общую сумму свыше 7,8 миллиона рублей выиграли две инициативы фонда «ОМК-Участие»: проект по трудоустройству людей с инвалидностью «Работа есть» и культурный проект «Искусство и практики гостеприимства». На их реализацию Фонд президентских грантов выделит соответственно 4 миллиона и 3,8 миллиона рублей.

Проект «Работа есть» фонд «ОМК-Участие» реализует в Выксе вместе с инклюзивным центром «Созвездие». Вскоре в Выксе появится полноценный центр по трудоустройству людей с инвалидностью. Он позволит комплексно работать сразу по нескольким направлениям: ак-

тивное взаимодействие с соискателями и работодателями, развитие социального предпринимательства, обучение специалистов «Созвездия» и центра занятости населения, подготовка и сопровождение людей с инвалидностью при трудоустройстве, создание информационного ресурса.

«Искусство и практики гостеприимства» – инициатива арт-резиденции «Выкса». В ноябре 2021 года в Выксе пройдет международная конференция, посвященная гостеприимству в современных музеях, галереях и арт-резиденциях, а также изменениям в дизайне и архитектуре этих заведений ради создания доступной среды.

– В профессиональном художественном сообществе назрели вопросы, связанные с гостеприимством в контексте искусства, причем эта тема одинаково актуальна как для крупных, так и для малых городов. Переосмысление подходов необходимо сейчас музейным работникам, кураторам, специалистам по инклюзии. Особенно актуальной встреча становится в условиях ограничений, связанных с пандемией. Конференция в Выксе стимулирует международный обмен опытом и контактами среди профессионалов сферы культуры, – объяснила куратор арт-резиденции «Выкса» Алиса Багдонайте.

Бюджет сквер

● ИНИЦИАТИВА

Юрий Софонов
Чусовой

Ветеран чусовского завода ОМК Конкордия Губайдуллина предложила создать сквер Трудовой славы.

Эту идею Конкордия Борисовна озвучила на своем 90-летнем юбилее. И предложила собравшимся в Совете ветеранов коллегам вместе провести субботник, чтобы расчистить территорию будущего сквера.

– Нужно увековечить имена людей, которые работали на заводе, начальников цехов, рабочих, награжденных орденами и медалями за труд, чтобы внуки могли чтить своих дедов, – объяснила Конкордия Борисовна.

Конкордия Губайдуллина многое делает для увековечивания памяти заслуженных работников завода, в том числе своего покойного супруга, Ирека Губайдуллина – легенды Чусового, который работал главным инженером и – более 20 лет – директором предприятия.

– Теперь таких мужчин уже нет. Он был очень целеустремленный, верил в то, что делает, и всего себя отдавал работе, – вспоминает Конкордия Борисовна.



△ Конкордии Губайдуллиной вручили цветы и почетную грамоту © СЕРГЕЙ ЯСНСКИЙ

Увидели, удивились

● ЭКСКУРСИЯ

Елена Дерksen
Чусовой

На чусовском заводе ОМК стартовали экскурсии для ветеранов.

Первая группа пришла на предприятие в конце июня. Участники побывали в музее, осмотрели образцы продукции и макеты участков, медали и кубки заводских спортсменов. Затем посетили действующие цеха. Ветераны увидели рессорное производство, удивились многочисленным новинкам, оценили современные дробебетные установки и линию окраски.

– Я проработала в ремонтно-механическом цехе 34 года, – рассказала Елена Шейкина, в прошлом электросварщик по ремонту оборудования. – Семь лет как ушла на заслуженный отдых, и на заводе за это время ни разу не была. С удовольствием посетила предприятие, посмотрела, какие здесь чистота и порядок!

Затем за чашкой чая в комнате приема пищи участки по механической обработке ветераны долго вспоминали о своей работе и обсуждали изменения на заводе.

– Охрана труда на высшем уровне, сотрудники обеспечены спецодеждой, везде обозначены безопасные проходы, – отмечает Борис Колупаев, бывший начальник механического отделения завода. – И ручного труда стало гораздо меньше, чем раньше.

Придут домой и помогут

● ИНИЦИАТИВА

Анна Андреева
Москва

Волонтеры проекта «Ты не один» помогут одиноким пенсионерам.

Волонтерский проект Анастасии Влаховой, ведущего специалиста направления по корпоративной социальной ответственности компании, выиграл в 2021 году грант конкурса «ОМК-Партнерство». Партнером инициативы стал Союз волонтерских организаций и движений (СВОД).

Добровольцы будут помогать людям преклонного возраста: ходить за лекарствами, наводить порядок в квартирах, сопровождать в общественные учреждения,

выполнять личные поручения. Проект стартовал в июне и продлится до конца года. Сначала волонтеры прошли обучение у специалистов СВОД, узнали об особенностях взаимодействия с пожилыми подопечными, обсудили возможные конфликтные и просто сложные ситуации, которые могут возникнуть в процессе работы.

– Пандемия показала, как тяжело пожилым людям находиться в самоизоляции без поддержки. Волонтеры оказывали им необходимую помощь. К сожалению, есть люди, которые не могут из-за плохого самочувствия выходить из дома вне зависимости от внешних факторов. Волонтеры и в такой ситуации помогут пожилым людям справляться с трудностями. Хотелось бы, чтобы к моей инициативе присоединились коллеги из московского офиса и других компаний.



△ Волонтеры помогли пенсионерам пережить самоизоляцию © АРХИВ ОМК

КОНТАКТ

Адрес электронной почты редакции газеты «Территория ОМК»

GAZETA@OMK.RU



△ Подарки были неожиданными и приятными © ВЯЧЕСЛАВ ХАБАРОВ

Круглая «цифра»

Тысячному участнику программы «Цифровое со-знание» вручили беспроводные наушники и настольную игру «Идеальный поток»

ЗНАНИЕ

Александр Загребин
Выкса

Оперативное совещание в пятом трубном цехе выксунского завода ОМК в пятницу началось с приятного момента – руководитель цеха Руслан Сапогов передал штабелировщику металла Павлу Климову подарки от организаторов программы «Цифровое со-знание».

– В программе уже более тысячи человек, – сказала руководитель местного филиала корпоративного университета Светлана Исаева. – Это немало – и очень важно, что именно рядовые сотрудники компании становятся активом во внедрении цифровых технологий. Онлайн-программа, направленная на изучение цифровых компетенций, в легкой игровой форме помогает сотрудникам узнавать о новых, более эффективных приемах работы в информационном пространстве.

Текущая работа штабелировщика Климова отчасти связана с компьютерной техникой. Нужные навыки он освоил, как только устроился на завод, да и компьютер в семье давно появился. Однако, как говорит сам Павел, это не предел.

– Я только начал изучать цифровой мир, – признался тысячный участник программы. – Предстоит многое узнать про интернет вещей, широ-

СПРАВКА

Стартовавшая в 2020 году программа включает электронные курсы, посвященные разным темам: основы работы компьютера и мобильного телефона, использование приложений MS Office, защита персональных данных и так далее. Любой сотрудник ОМК может пройти обучение с компьютера, ноутбука или смартфона. Новые модули продолжают выходить. На корпоративном портале можно следить не только за обновлением программы, но и предлагать свои темы в сфере цифровизации.

кую доступность платежей, про безопасность цифровых технологий. Последний аспект привлекает внимание и мошенников, и нужно знать, как правильно им противостоять. Также меня очень заинтересовала программа для подготовки презентаций. Изучаю ее, а полученными знаниями делюсь со своими детьми. А подарки приятны и символически как пример современных технологий.

КСТАТИ

Последний из модулей программы посвящен облачным хранилищам. Курс «Делай файл и кидай его в облако» опубликован на портале обучения ОМК.

Неделя ярких красок

Благовещенский завод ОМК подготовил город к приему гостей международного фестиваля

ФЕСТИВАЛЬ

Анна Зиннатова
Благовещенск

Всемирный фестиваль «Фольклориада» пройдет в Башкирии с 3 по 10 июля. Олимпиада фольклорного творчества проводится в шестой раз, и в 2021 году впервые ее принимает Россия – вслед за Нидерландами, Японией, Венгрией, Южной Кореей и Мексикой. На праздник приедут около 1,5 тысячи гостей из 50 стран. «Фольклорные коллективы представят музыку, танцы, народные традиции, игры, декоративное искусство и ремесла», – рассказывают организаторы фестиваля.

Благовещенский завод ОМК помог городу подготовиться к приему гостей. Кроме того, некоторые заводчане выступят на площадках «Фольклориады» в составе творческих коллективов. В Благовещенске участники фестиваля проведут один



△ Горожане увидят экзотику © АРХИВ ОМК

день: 9 июля на площади перед городским Дворцом культуры выступят артисты из Словакии, Германии, Италии, Греции, Того, ЮАР, Панамы и Боливии.

КСТАТИ

Как заявил глава республики Радий Хабиров, фестиваль пройдет с соблюдением всех норм безопасности и не повысит риск распространения инфекции. «Это большое яркое событие. Санитарно-эпидемиологическая ситуация в регионе позволяет все-таки провести фестиваль, только нужно будет по-умному все отработать», – сказал он.

Вход через сайт

Вакансии всех производственных площадок и офисов ОМК отныне можно найти на специализированном портале

ИНФОРМАЦИЯ

Анна Андреева
Москва

На днях компания запустила карьерный сайт, который обещает стать удобным инструментом для отслеживания вакансий. Воспользоваться новым ресурсом могут как внешние соискатели, так и действующие сотрудники ОМК, которые хотят попробовать свои силы на новом месте.

В настоящее время на сайте опубликованы больше 80 открытых вакансий. Например, выксунский завод ОМК ищет инженера по надежности, а чувовской – старшего мастера прокатного производства. Информация будет обновляться по мере появления новых вакансий на производственных площадках и в управляющей компании.

На сайте предусмотрели фильтры: города, направления, опыт, занятость, образование. Откликнуться на предложение можно в режиме онлайн. Кроме того, вакансией можно поделиться со

Карьерный сайт ОМК доступен по адресу omk-job.ru (ссылка также зашифрована в QR-коде)

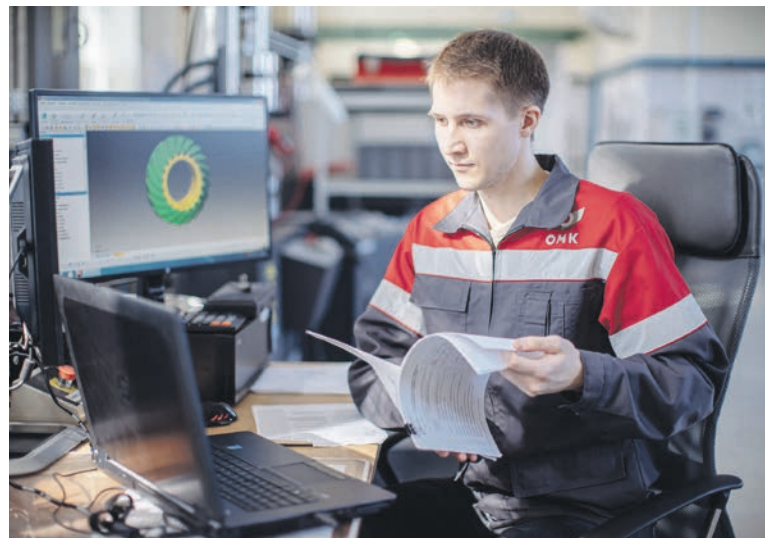


знакомыми в социальных сетях и мессенджерах.

Что, если подходящей вакансии на сайте нет? Через эту же платформу можно отправить анкету-резюме: нужно лишь указать основную информацию и загрузить портфолио. HR-специалисты рассматривают каждую заявку.

КСТАТИ

230 человек заняли открытые в ОМК вакансии с начала 2021 года. 97 сотрудников перешли на новые места работы из других подразделений компании.



△ На карьеру в ОМК можно посмотреть по-новому © ВЯЧЕСЛАВ ХАБАРОВ

Как обратиться на горячую линию?

8 (800) 555-00-22

hotline@omk.ru

115184,
г. Москва, а/я 42,
служба внутреннего
аудита ОМК



Официальные страницы ОМК в социальных сетях

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


АНОНС

С какими результатами ОМК подошла к Дню металлурга - 2021?

Читайте в следующем номере газеты.



ФОТОКОНКУРС



И тепло, и жарко

Очередной снимок в редакцию прислал постоянный участник нашей фоторубрики Евгений Косаткин, сотрудник выксунского предприятия ОМК. Удачный кадр он сделал в городском парке прошлым летом. С удовольствием публикуем – и наблюдаем, как совершенствуется мастерство фотографа.

Дорогие друзья! Уверены, в ваших архивах тоже найдутся интересные снимки «с настроением». Поделитесь этими фотографиями с нами – а мы поделимся ими со всеми читателями газеты. Выбирайте удачные кадры и отправляйте их на адрес редакции: gazeta@omk.ru.

РЕКОМЕНДАЦИЯ

Книга

Аркадий и Георгий Вайнеры.
«Эра милосердия»

Рекомендует Андрей Васенин, менеджер центра развития производственной системы выксунского завода ОМК

« Не нужно мыслить шаблонами. Это один из главных посылов книги братьев Вайнер. Именно по «Эре милосердия» снят фильм «Место встречи изменить нельзя», и вы наверняка помните сюжет.



Руководитель отдела по борьбе с бандитизмом московского уголовного розыска умеет распутывать сложные преступления и быстро изобличать преступников. Идя проверенной дорогой, Глеб Жеглов находит доказательства виновности Ильи Груздева, который, по мнению следствия, убил бывшую супругу. Кажется, все понятно... Но вдруг в деле появляется след банды «Черная кошка».

Напарник Глеба Жеглова, опытный разведчик, но начинающий оперативник Владимир Шарапов, пытается разобраться в ситуации. Часто для этого ему приходится преодолевать сопротивление руководителя, который обладает завидным упорством в достижении результата. А какими методами достигается результат, для Жеглова иногда не имеет значения. На одной чаше весов очевидная мысль: «Вор должен сидеть в тюрьме». На другой – беспристрастная Фемида, которой важна истина.

Два сильных характера движутся к общей цели – часто разными путями – и приходят к драматичному финалу. Роман подталкивает к мысли, что шаблоны не всегда полезны. Иногда они могут стать причиной ошибки, цена которой весьма высока.

МАРШРУТ | Россoshь

«Территория ОМК» продолжает путешествовать по регионам присутствия компании. Сегодня отправляемся в Воронежскую область: в городе Россoshь работает одно из депо «ОМК Стального пути».

1. Краеведческий музей

Коллекции музея разделены на пять постоянных экспозиций. Первая посвящена истории города – от Киевской Руси до нынешних дней. Вторая – событиям Великой Отечественной войны и современным отношениям Россoshь с Ассоциацией итальянских альпийских стрелков и другими организациями Италии. Также работают три выставки картин местных художников.

2. Драматический театр

Это учреждение культуры ведет свою историю с 1967 года, когда местной любительской театральной труппе было присвоено звание Народного театра Россoshь. Впоследствии театр заявил о себе высоким профессиональным уровнем постановок, побеждал на многих фестивалях.

3. Дом художественных ремесел

Секреты старинных народных промыслов бережно сохраняются и передаются новому поколению в Доме художественных ремесел. Здесь для детей и взрослых проводятся мастер-классы по прикладным искусствам. Также в Доме ремесел регулярно проходят ярмарки, выставки и конкурсы.

4. Ледовый дворец

Особая гордость города – современное спортивное сооружение общей площадью больше 4,5 тысячи квадратных метров. Зрительские трибуны рассчитаны на 700 посадочных мест. В Ледовом дворце работают секции по хоккею и фигурному катанию, проводятся соревнования.

5. Парк «Юбилейный»

Городской парк – одна из визитных карточек города и лучших мест для культурного отдыха. На территории «Юбилейного» гостей ждут множество аттракционов и детских игровых площадок. Здесь проходят концерты, велопагоды и выставки.



6. Памятник железнодорожникам

Россoshь – важная узловая железнодорожная станция. Паровоз Л-0552 установили в качестве памятника в честь местных железнодорожников, которые погибли во время Великой Отечественной войны. На монументе начертаны имена 30 россoshанцев.

7. Памятник Острогожско-Россoshанской операции

Монумент на площади Танкистов установили в ознаменование 60-летия Острогожско-Россoshанской операции. Операцию с 13 по 27 января 1943 года провели войска Воронежского фронта совместно с шестой армией Юго-Западного фронта. Важную роль сыграла 3-я танковая армия под командованием Павла Рыбалко. Неподалеку находятся еще два памятника – танкистам-освободителям и маршалу Рыбалко.

8. Монумент Боевой славы

На площади Ленина находится памятник Боевой славы. Монумент был открыт в канун 30-летия Победы, 9 мая 1975 года. Он представляет собой металлическое кольцо 10-метрового диаметра с изображением ордена Победы. Внутри кольца – барельеф с изображением пехотинца и танкиста, схема Острогожско-Россoshанской операции и картины боев, выполненные чеканкой по алюминию.

9. Молодежный центр «Старт»

«Старт» открылся сравнительно недавно, в 2012 году, в центре города, рядом с сосновой рощицей. Здание состоит из трех разноэтажных блоков: загса, концертного и учебного комплексов. Здесь также есть залы для боулинга и бильярда, кинотеатр «Олимп». А из обсерватории можно наблюдать за звездным небом.



10. Храм святого Александра Невского

Самый старый и известный храм Россoshь изначально был колокольней при Крестовоздвиженской церкви. Этот собор 1834-го года постройки получил серьезные разрушения в войну, и на его руинах устроили цех завода пресовых узлов. Колокольня была возведена в 1861–1876 годах по проекту выдающегося московского архитектора Петра Буренина.