

Ключевой
темой второго
корпоративного
форума «Код ОМК»
стала эволюция

→ 10

→ 48

ПОГАСЛИ ПЕЧИ

С закрытием мартеновского цеха на Выксунском металлургическом заводе завершилась целая эпоха — эпоха мартеновского сталеплавильного производства России



ОТ РЕДАКЦИИ

МЫ НИКОГДА ЗАРАНЕЕ НЕ ЗНАЕМ, КТО СТАНЕТ ГЕРОЕМ...

Как поведет себя человек в той или иной ситуации. Испугается ли опасности? Отступит ли перед сложностью? Все люди разные. Кто-то сможет найти в себе мужество и смело возьмется за дело, кто-то просто пройдет мимо. Дома на диване, на работе, в цехе или офисе — у нас всегда есть этот выбор, чтобы найти способ быть счастливее, чем вчера, и сделать жизнь сегодня лучше.

Никогда не поздно меняться и менять. Ты никогда не будешь слишком стар, чтоб начать учиться. И никогда не зайдешь так далеко, чтоб нельзя было свернуть.

Значит, никогда не поздно стать героем. Вопрос лишь один: готов ли ты?

Эволюция, развитие, перемены, как правило, всегда к лучшему, но влекут за собой сложности. Все мы, чтобы измениться или изменить, должны пройти через преодоление и сопротивление. Будь то производственные процессы в цехе, бизнес-процессы в офисе или стратегические решения при исполнении служебных обязанностей.

Так или иначе, мы всегда делаем выбор: оставить все как есть и пойти по легкому пути или на сопротивление — путь перемен. Когда мы делаем правильный выбор, несмотря ни на что, рано или поздно награды находят своих героев.

«Спасибо» ли это от друга, аплодисменты коллег по цеху, баташевский единорог или звезда героя — подвиг, усердие, стремление, отвага и любовь никогда не останутся незамеченными. Герои делают нашу жизнь ярче. А ОМК знает своих героев.

Спасибо вам за труд и за смелость!



Пульс

Производственные и социальные новости ОМК

4

От первого лица

Код ОМК: Эволюция
Интервью председателя Совета директоров ОМК Анатолия Седых на форуме «Код ОМК»

10

Карьера

Время первых премий
Репортаж с XV юбилейной церемонии награждения лауреатов премии Фонда им. И. и А. Баташевых

22

В действии

Секреты Седова
Один из лучших руководителей подразделения по продажам трубной продукции раскрывает несколько секретов успешных коммуникаций

28

Партнеры

Рессора для «КАМАЗ-мастер»
Развенчиваем мифы

32

Юбилей

Газпрому — 25 лет
Самые интересные совместные проекты к юбилею компании в инфографике

36

Профессионалы

Производственная система в ОМК: когда реформы работают
Интервью управляющего директора АТЗ Александра Токарева

38

Разговор

Кардинальные правила успеха в корпоративном календаре завода «Трубодеталь» на 2018 год

44

История

Погасли печи
Из истории легендарного мартеновского цеха

48

Горячий Мартен
Правнучка Пьера Мартена Катрин Колганофф об истории семьи

52

Один день

Сталевар мартеновской печи
С закрытием мартеновского цеха на ВМЗ завершилась целая эпоха. Тем ценнее наша встреча со сталеваром Дмитрием Трусулиным

56

Герои нашего времени

При исполнении служебных обязанностей
История героического подвига советских летчиков

62

Спорт

«Ночная лига» Альметьевска
Эта необычная футбольная лига объединяет рабочих и руководителей, нефтяников и металлургов, бизнес и власть

66



10

Репортаж с ежегодного форума «Код ОМК»



22

Баташевская премия



38

Бронзовая медаль АТЗ

ОМК
КОМАНДА
№1 (33) 2018



Корпоративный журнал
Объединенной
металлургической компании
«ОМК Команда»

Издание зарегистрировано в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций.
Свидетельство ПИ № ФС77-48804 от 2 марта 2012 года
6+
Тираж: 2000 экз.
Распространяется бесплатно

ШЕФ-РЕДАКТОР:
Советник председателя Совета директоров Александр Кастровец
ВЫПУСКАЮЩИЙ РЕДАКТОР:
Елена Мацинова

НА ОБЛОЖКЕ
Грунин Василий Николаевич, до закрытия мартеновского цеха ВМЗ работал на участке выплавки стали, бригадир мартеновской печи № 6

УЧРЕДИТЕЛЬ И РЕДАКЦИЯ:
ЗАО «Риком»
Адрес: Москва, Озерковская набережная, 28, стр. 2
Тел.: +7 (495) 231-77-74
Эл. почта: komanda@omk.ru

Издание подготовлено при участии
ООО «Издательское агентство А2»
Адрес: 125040, Москва,
5-я ул. Ямского Поля, д. 7, корп. 2
Тел.: +7 (495) 787-67-67



МЕРОПРИЯТИЯ ОТРАСЛИ

Поделились опытом**ВМЗ ПРИНЯЛ ДЕЛЕГАТОВ ВТОРОЙ МЕЖДУНАРОДНОЙ ПРОМЫШЛЕННОЙ КОНФЕРЕНЦИИ «ЭЛЕКТРОСТАЛЬ»**

Участники Второй международной промышленной конференции «Электросталь: технологии, оборудование, материалы», которая прошла 13–15 февраля в России, побывали с двухдневной рабочей поездкой на Выксунском металлургическом заводе. Конференция посвящена вопросам эксплуатации дуговых сталеплавильных печей (ДСП). Предприятие стало площадкой для

обмена передовым опытом в сфере сталеплавильного производства. Более 50 представителей российских и международных сталелитейных предприятий и компаний побывали с экскурсией на одном из самых современных металлургических производств страны — Литейно-прокатном комплексе (ЛПК) ВМЗ, запущенном в 2008 году. Участникам конференции продемонстрировали всю технологическую цепочку ЛПК с акцентом на сталеплавильное производство, рассказали о работе по повышению качества продукции и перспективах развития. Также специалисты ВМЗ рассказали об успешном опыте повышения эффективности сталеплавильного производства за счет развития производственной системы.



ВЫСОКАЯ ОЦЕНКА

Коммерсант года**УПРАВЛЯЮЩИЙ ДИРЕКТОР ВЫКСУНСКОГО МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ЗАВОДА АЛЕКСАНДР БАРЫКОВ СТАЛ ОБЛАДАТЕЛЕМ ПРЕМИИ «КОММЕРСАНТЪ ГОДА» В НОМИНАЦИИ «ВЫБОР ЗАЛА»**

Приволжское представительство ИД «Коммерсантъ» наградило ведущих предпринимателей за их вклад в развитие бизнеса в регионе, новаторские решения в различных секторах рынка и новые проекты премией «Коммерсантъ года». Итог номинации «Выбор

зала» зависел только от мнения читателей в голосовании на сайте. В итоге приз «Выбор зала» достался управляющему директору ВМЗ Александру Барыкову. Вручение премии «Коммерсантъ года — 2017» состоялось в Нижегородской



ПАРТНЕРСТВО

С клиентом по душам**В РАМКАХ ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ КЛИЕНТОВ ОМК В МОСКОВСКОМ ОФИСЕ СОСТОЯЛАСЬ ВСТРЕЧА С ОДНИМ ИЗ КЛЮЧЕВЫХ ПАРТНЕРОВ КОМПАНИИ — «А ГРУПП»**

На встрече участники обсудили вопросы качества, расширения номенклатурной линейки и новых видов продукции, запланировали совместные мероприятия по устранению замечаний и улучшению процессов комплектования, отгрузки и доставки, а также оптимизации документооборота. Кроме этого, представители «А ГРУПП» и ОМК договорились о проведении дополнительных встреч по различным инициативам, касающимся повышения эффективности взаимодействия между компаниями.

ПРОЕКТЫ

На совете ТПП**В ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННОЙ ПАЛАТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОБЪЕДИНЕННАЯ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ ПРЕДСТАВИЛА СВОЙ ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНЫХ И КУЛЬТУРНЫХ ПРОЕКТОВ В МАЛЫХ ГОРОДАХ**

В Совете ТПП РФ по промышленному развитию и конкурентоспособности экономики России обсудили влияние политики в области культуры на конкурентоспособность отечественной промышленности. На заседание были приглашены председатель попечительского совета Благотворительного фонда «ОМК-Участие» Ирина Седых и советник председателя Совета директоров ОМК Александр Кастровец. Они рассказали о культурных проектах ОМК в регионах: фестиваль городской культуры «Арт-Овраг» в Выксе; фестиваль «Книгоград: архитектура интеллекта», прошедший в прошлом году в пяти городах; более 30 издательских проектов, реализованных ОМК за последние годы, а также образовательные программы, выставки, гастроли известных театров и звезд балета. Вице-президент ТПП РФ Дмитрий Курочкин подчеркнул, что успех или неуспех масштабных экономических преобразований в значительной степени зависит от их совместимости с культурно-историческими традициями страны. По итогам заседания Совета ТПП РФ будут сформулированы предложения и рекомендации в адрес законодательной и исполнительной власти.

НА ВСТРЕЧЕ

Пробная партия на финишной отделке труб



Выксунский металлургический завод в режиме пуска налажки произвел запуск нарезной линии в строящемся центре финишной отделки обсадных труб. В его рамках совместно с шеф-наладчиками компании Nakata (Япония) произведена пробная партия труб диаметром 244,5 мм с резьбовым соединением «Батресс».

В настоящее время в центре финишной отделки труб завершены основные строительные работы, совместно с поставщиками оборудования ведется интенсивная пусконаладка оборудования в режиме горячего опробования.

Центр финишной отделки труб проектной мощностью 100 000 тонн труб в год занимает часть нового трубоэлектросварочного цеха № 1 ВМЗ и является одной из составляющих масштабной программы развития дивизиона нефтегазопроводных труб на Выксунском металлургическом заводе.

НА ВЫСОКОМ УРОВНЕ

Государство поддержит экспорт

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРАВЛЕНИЯ ОМК НАТАЛЬЯ ЕРЕМИНА ПРИНЯЛА УЧАСТИЕ В СОВЕЩАНИИ ПО РАЗВИТИЮ ЭКСПОРТА ПОД ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВОМ ПЕРВОГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИИ ИГОРЯ ШУВАЛОВА

В ходе совещания участники обсудили меры по развитию экспорта и поддержке российских экспортеров: возможность субсидирования процентных ставок по отдельным направлениям, развитие логистических связей, меры государственной кредитной и финансовой поддержки, вопросы сертификации и лицензирования продукции, поддержку наших производителей на зарубежных рынках, а также другие вопросы.

По словам Игоря Шувалова, собранные из разных регионов России предложения предприятий о том, какие меры поддержки нужны для развития экспорта, обсудят в правительстве страны в ближайшее время. Меры будут направлены прежде всего на повышение конкурентоспособности российской продук-

ции за рубежом и увеличение объемов несырьевого экспорта.

«ОМК экспортирует свою продукцию более чем в 30 стран мира и ищет возможности для выхода на новые внешние рынки. В последние годы мы нарастили объемы зарубежных поставок ж/д колес, некоторых видов труб. Наиболее значимые внешнеторговые контракты сегодня у нас связаны со строительством международных трубопроводов в Германию и Турцию. Мы приветствуем усилия государства по развитию и поддержке экспортного потенциала отечественных компаний, наша совместная работа и постоянный диалог имеют важное значение», — прокомментировала итоги совещания Наталья Еремина.



ВЫСОКАЯ ОЦЕНКА

Награда за качество



ВЫКСУНСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ЗАВОД ОТМЕЧЕН ДИПЛОМОМ ПРЕМИИ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ОБЛАСТИ КАЧЕСТВА

Среди дипломантов 2017 года — представители предприятий Республики Татарстан, Архангельской, Московской, Тульской, Челябинской, Саратовской, Нижегородской, Ростовской областей, Санкт-Петербурга.

Конкурсный отбор проходил в 2017 году, по итогам которого из 300 российских предприятий были отобраны 12 лауреатов и 10 дипломантов Премии. Торжественная церемония вручения Премии за достижение значительных результатов в области качества продукции и услуг и внедрение высокоэффективных методов менеджмента качества состоялась в Совете Федерации Федерального Собрания Российской Федерации. В ней участвовали заместитель министра промышленности и торговли Российской Федерации Виктор Евтухов, заместитель председателя

комитета Совета Федерации по экономической политике Вячеслав Тимченко, руководитель Российской системы качества Максим Протасов и другие. Среди сильных сторон ВМЗ эксперты совета конкурса отметили систему менеджмента, разработанную с учетом требований российских и международных стандартов качества, научно-техническое сотрудничество с ведущими газо-

выми, нефтяными и железнодорожными компаниями России, подходы к обучению и развитию персонала. Также эксперты высоко оценили создание собственной Производственной системы предприятия, основанной на принципах бережливого производства. Диплом Выксунского металлургического завода из рук заместителя председателя комитета Совета Федерации по экономической политике Вячеслава Тимченко принял директор по развитию бизнес-системы ОМК Александр Иванов.

СПРАВКА

Премия Правительства Российской Федерации в области качества вручается уже 21 год. За это время конкурс на соискание премий Правительства Российской Федерации в области качества стал важным общенациональным инструментом повышения конкурентоспособности российских организаций, а также средством их поддержки со стороны государства. За прошедшие годы в конкурсах приняли участие более 1500 организаций разных отраслей из 73 регионов, 188 организаций стали лауреатами.

НАГРАДА

Награда за сохранение культурного наследия



Председатель Совета директоров ОМК Анатолий Седых награжден Императорским Орденом Святой Анны 3-й степени за заслуги в сохранении российского исторического наследия. В церемонии вручения, которая состоялась в городе Выксе Нижегородской области 12 апреля 2018 года, приняли участие директор Ассоциации владельцев исторических усадеб Виссарион Алявдин, герольдмейстер главы Российского императорского дома Станислав Думин, глава местного самоуправления городского округа города Выксы Владимир Кочетков и другие гости. Наградой отмечена многолетняя работа ОМК по сохранению исторических объектов в Выксе. В 2007–2014 гг. компания реализовала масштабный инвестиционный проект на сумму свыше 500 млн рублей по реставрации объекта культурного наследия федерального значения — усадебно-промышленного комплекса Баташевых-Шепелевых и исторического центра города. ОМК осуществляет и обширную научно-просветительскую работу, направленную на популяризацию металлургии, а также издает краеведческие и исторические книги.

СПРАВКА

Орден Святой Анны в России впервые вручили в 1742 году. Им награждались выдающиеся российские мужи за государственные и военные заслуги. Ордена Святой Анны, например, были удостоены великие полководцы Александр Суворов и Михаил Кутузов. После Октябрьской революции в 1917 году этот российский знак высокого отличия продолжил существовать как династическая награда: наследники семьи Романовых продолжают вручать Императорский Орден Святой Анны за особые заслуги перед обществом.

ПРЕМИЯ

Национальная премия за нашу энциклопедию



ОБЪЕДИНЕННАЯ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ СТАЛА ОБЛАДАТЕЛЕМ НАЦИОНАЛЬНОЙ ПРЕМИИ «ЛУЧШИЕ КНИГИ И ИЗДАТЕЛЬСТВА ГОДА». ОМК ПОЛУЧИЛА НАГРАДУ В НОМИНАЦИИ «ЭНЦИКЛОПЕДИИ» ЗА КНИГУ «ЖЕЛЕЗНАЯ ЛОГИКА»

Компания реализовала этот масштабный издательский проект совместно с Лабораторией дизайна Высшей школы экономики в 2017 году. «Железная логика» рассказывает, как взаимосвязана история России с развитием металлургии и какой огромный вклад в победы и достижения страны принадлежит металлургам. Энциклопедия включает в себя более 1000 иллюстраций и 500 статей.

СПРАВКА

Национальная премия «Лучшие книги и издательства года» учреждена в 2000 году Русским биографическим институтом, Российской государственной библиотекой, «Литературной газетой», культурно-просветительским центром «Орден». «Железная логика» не единственный крупный энциклопедический проект ОМК. С 2011 года компания совместно с НИТУ «МИСиС» издала шесть томов энциклопедии «Металлургия и время», в которой изложена история отрасли за последние десять тысяч лет. В 2018 году запланирован выход седьмого тома.

ПРОИЗВОДСТВО

ОМК делится опытом

ПРЕДСТАВИТЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ПО РАЗВИТИЮ БИЗНЕС-СИСТЕМЫ КОМПАНИИ «СЕВЕРСТАЛЬ» ПЕРЕНИМАЮТ УСПЕШНЫЙ ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ ОМК

Прежде чем отправиться на Выксунский металлургический завод, коллеги из «Северстали» познакомились с руководителями Производственной системы ОМК в Москве. Директор по развитию бизнес-системы ОМК Александр Иванов: «Аудиторы Toyota Engineering Corporation рекомендовали коллегам из «Северстали» Выксунский металлургический завод в качестве успешного примера внедрения инструментов Производственной системы, а также организации



ремонтов. Развитие Производственной системы в компании «Северсталь» тормозят несколько моментов именно по тем направлениям, которые на ВМЗ уже с успехом реализованы и работают». На ВМЗ представителей компании «Северсталь» ждала обширная программа. За весь день коллегам удалось побывать на нескольких презентациях о концепции ПС, активной среде, идеальном потоке и системе безопасности, кроме того гости успели посетить мартен и МКС-5000. Следующим этапом развития взаимодействия, возможно, станет поездка наших специалистов ПС на Череповецкий металлургический комбинат.

КУЛЬТУРА

ОМК поддержала открытие выставки к 200-летию Александра II



ОМК ПРИНЯЛА УЧАСТИЕ В ОТКРЫТИИ ВЫСТАВКИ «АЛЕКСАНДР II ОСВОБОДИТЕЛЬ. 200 ЛЕТ СО ДНЯ РОЖДЕНИЯ» В ГОСУДАРСТВЕННОМ ИСТОРИЧЕСКОМ МУЗЕЕ В МОСКВЕ

Торжественное открытие состоялось 3 апреля в выставочном комплексе музея на площади Революции. В нем приняли участие заместитель Председателя Правительства России Дмитрий Rogozin, директор Службы внешней разведки, председатель Российского исторического общества Сергей Нарышкин, первый заместитель министра культуры России Владимир Аристархов, директор Государственного исторического музея Алексей Левыкин, советник председателя Совета директоров ОМК Александр Кастровец, представители власти, бизнеса, научного, культурного и музейного сообщества.

«Эта выставка — наглядное подтверждение вклада Александра II в развитие и укрепление нашего Отечества. 25 лет его правления стали для России мощным рывком практически во всех сферах государственного строительства, экономической и общественной жизни. Александр II оставил после себя мощную передовую страну с непререкаемым международным авторитетом», — отметил Сергей Нарышкин.



КОД ОМК ЭВОЛЮЦИЯ



Код ОМК: ЭВОЛЮЦИЯ

КЛЮЧЕВОЙ ТЕМОЙ ВТОРОГО КОРПОРАТИВНОГО ФОРУМА «КОД ОМК» СТАЛА ЭВОЛЮЦИЯ

ПЕРЕД КОЛЛЕКТИВОМ ВЫСТУПИЛИ ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ОМК АНАТОЛИЙ СЕДЫХ, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРАВЛЕНИЯ КОМПАНИИ НАТАЛЬЯ ЕРЕМИНА, УПРАВЛЯЮЩИЙ ДИРЕКТОР ВМЗ АЛЕКСАНДР БАРЫКОВ, ДИРЕКТОР ПО ЭКСПОРТНЫМ ПРОДАЖАМ ОМК КОНСТАНТИН ВОЛКОВ. РУКОВОДИТЕЛИ КОМПАНИИ ГОВОРИЛИ ОБ УРОКАХ ПРОШЛОГО, НОВЫХ ВЫЗОВАХ И СЕКРЕТАХ УСПЕХА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ. РАССКАЗЫВАЛИ О ЛИЧНОМ ОПЫТЕ И ДЕЛИЛИСЬ СВОИМИ УБЕЖДЕНИЯМИ И ПРИНЦИПАМИ РАБОТЫ. ТАК ИЛИ ИНАЧЕ МНОГИЕ ИЗ ПОДНЯТЫХ ТЕМ ТЕСНО ПЕРЕПЛЕТАЛИСЬ С КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРОЙ ОМК И ЦЕННОСТЯМИ, КОТОРЫЕ ЛЕЖАТ В ЕЕ ОСНОВЕ.

Председатель Совета директоров ОМК Анатолий Седых ответил на вопросы о секретах успеха, рисках, новых вызовах и многом другом в интервью писателю, известному теле- и радиоведущему Алексу Дубасу.

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 — успешность относительно конкурентов, второе — показатели должны быть интегральные.

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 и 2», «Южный поток» и «Турецкий поток». А ВМЗ признан лучшим предприятием в мировой металлургии по уровню развития производственной системы.

Успех ОМК — не сиюминутный. Мне интересны причины продолжительного успеха компании. В чем главные причины и секреты успешности ОМК?

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 фактор — то, что акционеры ОМК практически всю прибыль за прошедшие 15 лет инвестировали в развитие компании. А это около 6 миллиардов долларов. Не платили себе огромные дивиденды, как поступали многие наши коллеги.

Ну и самое главное, четвертый фактор — за последние годы наш трудовой коллектив стал непобедимой силой.



Я считаю, что культуру можно только создавать и трансформировать, а скопировать невозможно, так как на нее оказывает влияние огромное количество факторов

Какие черты присущи успешной компании?

Вы знаете, у Льва Толстого есть замечательное высказывание: «Все счастливые семьи похожи друг на друга, каждая несчастливая семья несчастлива по-своему». Знаете, почему?

«Все обломалось в доме Смешалкиных» — вот такая была еще фраза. Ну да, очевидно, для драматургии важна драма. Потому что, когда все хорошо — никому не интересно, если это, наверное, не бизнес.

Вы абсолютно правы. Но почему каждая счастливая семья счастлива 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 — они разные. И поэтому у каждой несчастливой семьи есть свой оттенок. И это, естественно, очень интересно для драматургии. С компаниями, на мой взгляд, даже проще. Должно совпадать всего два фактора: четкое видение будущего развития, стратегия и организация, система, которая позволит эту стратегию воплотить в жизнь.

Можно привести простой пример: автомобиль и пилот. Пилот ведет автомобиль в каком-то

направлении, а сам по себе автомобиль — это просто система, которая определяет эффективность самой компании. Есть стратегия (пилот), а есть внутренняя эффективность (исправный автомобиль). И эти два фактора должны совпасть, чтобы компания была эффективной. Потому что можно на прекрасном мощном автомобиле ехать очень быстро в пропасть, и наоборот, на слабеньком автомобиле ехать в правильном направлении.

Коль уж вы заговорили о семье, есть такое понятие, как семейные ценности. Семейные ценности, если проецировать на бизнес, —

это корпоративная культура, так? Почему для успешного бизнеса важна корпоративная культура?

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 важно наличие корпоративной культуры, поддерживающей стратегические цели компании. А создание такой культуры, поверьте, огромная работа.

Можно ли тиражировать корпоративную культуру?

Наверное, вы имели в виду копирование? На эту тему есть старый анекдот, когда Мао приезжает к Фиделю Кастро и спрашивает, почему они не идут по китайскому пути развития. Что не нравится — нравится? «Есть одна маленькая проблема, — отвечает Кастро, — где взять столько китайцев?»

Я считаю, что культуру можно только создавать и трансформировать, а скопировать невозможно, так как на нее оказывает влияние огромное количество факторов. И это очень сложный длительный процесс, потому что 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, как говорится, 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, еще их называют МИГи. 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 объективным результатам



работы и по оценке аудиторов, например «Тойоты». Для того чтобы изменения «встали на поток» и стали частью корпоративной культуры, необходимы две вещи: первое — осознание их необходимости и второе — изменения должны быть выгодны каждому конкретному человеку, который их производит.

Мы этот путь прошли. И мне кажется, что сегодня — это наше огромное достижение, что люди так сейчас относятся к изменениям.

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.

BM3 признан лучшим предприятием в мировой металлургии по уровню развития производственной системы

Я считаю, что система целеполагания ОМК — наше ноу-хау, наше большое конкурентное преимущество. Аналогичного уровня системы целеполагания нет ни в одной отечественной металлургической компании. И, что очень важно, система целеполагания является основой для системы мотивации.

Какой может стать Объединенная металлургическая компания через 3–5 лет, если ваши планы реализуются?

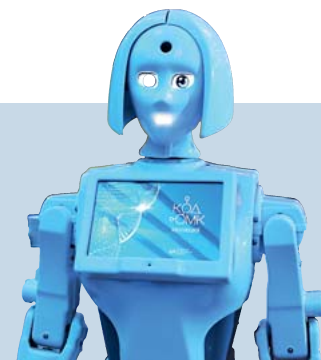
По всей видимости, мы еще будем металлургической компанией! Ну а если серьезно, то 3–5 лет для нашей очень капиталоемкой и зрелой отрасли совсем небольшой срок.

В плане инвестиций мы достаточно хорошо представляем, что мы будем делать. Впереди у нас много крупных инвестиционных проектов. Заканчиваем строительство финишного центра. В конце этого года запустим линию по производству насосно-компрессорных труб. Есть и другие интересные идеи... Хотелось бы за эти 5 лет снизить зависимость по стали от наших поставщиков. Этот вопрос мы прорабатываем.

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

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

Я бы сказал, работает более чем успешно. BM3 сегодня по уровню развития производственной системы — признанный лидер в мировой металлургии. И мы этим очень гордимся. А начиналось все совсем непросто. Прежде всего с создания комитетов по операционной деятельности (КОД). С их помощью мы пытались повысить эффективность производства. Искали резервы и первопричины проблем,



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!

соответственно, находили пути решения. Но не очень получалось. Когда задумались, почему это происходит, стало понятно, что первопричину проблем ищут порядка нескольких десятков человек. А для того, чтобы ее устранить, нужна слаженная работа многих тысяч людей. Пригласили консультантов McKinsey. С их помощью увидели очень интересную для себя картину: у нас в компании две ярко выраженные культуры. Одна начинается с руководителей и заканчивается руководством цеха, а вторая присутствует на более низких уровнях. Причем в каждой культуре были свои плюсы и минусы.

Обращаясь к определению корпоративной культуры — 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 БОЛЬШИНСТВОМ! 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 создания единой корпоративной культуры была выбрана производственная система.

В тот момент, скажу честно, к этому никто не был готов, ни руководители, ни трудовой коллектив. И внутри нашего коллектива не было такого человека, кто мог бы эту работу возглавить. Тогда мы пригласили на BM3 Сергея Викторовича Филиппова — человека, фанатично преданного производственной системе и корпоративной культуре. И благодаря ему, я считаю, мы достаточно быстро начали внедрение производственной системы. Были запущены 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, которые были на рабочих местах. Кардинально повысили безопасность труда. Наладили систему материального и морального стимулирования.



И в результате этого движения навстречу друг другу в рамках производственной системы и родилась наша сегодняшняя единая корпоративная культура. Непросто было изменить сознание людей, произошла культурная революция! Производственная система сыграла в ее формировании решающую роль.

Важная часть культуры — умение слушать. Питер Друкер, говоря об изменениях и эффективном руководстве, был убежден, что «эффективный руководитель сначала слушает, а уже затем говорит». Практика этот тезис подтверждает?

Вы правильно сказали, что 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, и сам был прекрасным экспертом по ним. Сегодня на современном предприятии очень много функционала, специализаций, и, конечно же, 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 по обсуждаемому вопросу?

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

У производственных компаний ключевыми факторами успеха чаще всего являются: контроль качества, высокая производительность труда и низкая себестоимость производства. Какой из них сегодня наиболее важен для ОМК?

Важны все! И одновременно! И скажу больше, что они на высоком уровне могут существовать только одновременно. Это доказал еще отец «японского чуда» Эдвард Деминг. Он говорил о том, что важно не качество продукта, а важно качество процесса. Только непрерывный процесс обеспечивает высокую производительность, заданное качество и низкую себестоимость. Они не могут существовать в отрыве друг от друга.

Очень хороший пример описал тот же Деминг. Когда в 70-е годы в Америке стали очень популярны японские автомобили «Хонда», их решили производить непосредственно в Америке. Построили завод. Американцы подошли к процессу качества как? Вот задан фиксированный уровень качества, и мы должны ему соответствовать. И они работали в этих допусках. Но когда сравнивали машину, произведенную в Японии и в Америке, то они были разными. Почему японские машины оказались лучше? Потому что японцы работали не над тем, чтобы качество попадало в определенные допуски, а работали над самим процессом производства. Их задача была достичь идентичности производства, чтобы одна машина не отличалась от другой.

Как Вы относитесь к риску, к ошибкам? Где допустимые зоны риска, а где нет?

В зоне неопределенности, где мы работаем, невозможно исключить риск и ошибки, с ним связанные. Всегда надо искать баланс между возможностями, которые предоставляет неопределенность, и рисками.

Теория игр говорит, что крайние стратегии неверны: нельзя риск бездумно принимать — это влечет за собой очень много потерь. Также нельзя его стремиться полностью избежать. Это приводит к затягиванию принятия решения, а это еще более губительная стратегия. Нужен сбалансированный подход. Ошибки ошибкам рознь! Очень поучительная книга — «Ошибки менеджеров ведущих корпораций мира». Я вообще считаю, что чужие ошибки — это лучший учебник, в отличие от чужих успехов. Про счастливые семьи вообще не пишут романы. Так вот об ошибках менеджеров: они принимали, в принципе, правильные решения, исходя из тех

Я очень горжусь одним призом: руководство «Северного потока» подарило мне обычную кружку за то, что наша труба самая круглая.

Казалось бы, круглая и круглая, какая же еще она должна быть? А на самом деле геометрия трубы — важнейший параметр для заказчика. Каждый день работы судов, которые укладывают трубы для подводных трубопроводов, стоит больше миллиона долларов. Соответственно, все хотят как можно быстрее трубопровод уложить. И геометрия трубы — это ключевой фактор производительности этого судна. Наши трубы оказались самыми лучшими среди труб, которые поставляли наши коллеги по цеху, а это были и российские компании, и японские, и немецкие... О чем это говорит? Важно, чтобы не одна труба была самая круглая, а все трубы. Мы работали именно над качеством процесса, а не над качеством продукта. Это два разных ментальных подхода.

Эта кружка — самая главная награда. Потому что это знак качества наших процессов.

Был и еще один особый приз — за самое гладкое покрытие. Сейчас, когда «Газпром» эксплуатирует первую ветку «Северного потока», пропускная способность газопровода увеличилась на 15%, потому что мы поставили им трубы с самым гладким покрытием. Это огромная экономия средств и большой эффект для потребителя.

данных, которыми владели, но размер риска был неадекватен их бизнесу. Такое допустимо на стадии создания бизнеса, но не в зрелой компании.

Поэтому я к риску отношусь как к данности, даже больше — отношусь положительно, как к возможности. Ошибки и выигрыши — разные стороны риска. Главное, чтобы вторых было больше. У нас пока так получается.

Если говорить про ошибки, связанные не с риском, а с равнодушием, халатностью, некомпетентностью, то я отношусь к ним резко отрицательно.

Считаю риск категорически недопустимым в тех вещах, которые связаны со здоровьем и жизнью людей. Не случайно у нас комитет по операционной деятельности начинается именно с доклада о безопасности труда. И мы существенно в этом вопросе продвинулись.

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

Все рассчитать и предвидеть невозможно. Если бы так можно было сделать, предприниматели исчезли

Корпоративная культура — душа или религия компании. Она объединяет тысячи людей для достижения поставленной цели

бы как класс. Этим бы занимались компьютеры и искусственный интеллект. Пока не так, и реальный мир оказывается намного сложнее шахмат. Поэтому удачу в нашем мире никто не отменял.

Но лучше все-таки ориентироваться не на удачу (хотя на нее нужно всегда надеяться), а на фундаментальные факторы. При принятии решений мы всегда на них ориентируемся. В подавляющем большинстве случаев решения были правильными. Хотя были и ошибки. Например, завод в США. Приняли сырое решение, не учли все факторы, риски. Построили очень быстро, качественно, даже получили приз Американской металлургической ассоциации за лучший Greenfield проект Америки, но, к сожалению, завод эффективно не работал.

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

Всегда нужно ориентироваться на долгосрочный результат. Проекты бывают очень разные. Иногда они правильные, но не сразу удачные. Правильный и удачный проект — строительство линии ТВД. Проект быстро окупился и работал с полной нагрузкой порядка пяти лет. Решения о строительстве ЛПК и МКС-5000 я тоже считаю абсолютно правильными. Хотя после запуска они долго выходили на прибыльную работу. Но сегодня сложно представить нашу работоспособность без этих двух производств. Эти правильные стратегические решения позволяют нам себя уверенно чувствовать на рынке.

Как современные тенденции — роботы, цифра — отразятся на бизнесе и на сотрудниках в самое ближайшее время?

Вы про какой горизонт? 5—10 лет? Думаю, через 5 лет вообще ничего не изменится. А через 10 лет, если удастся создать искусственный интеллект, мы сможем увидеть изменения. Но наша с вами жизнь не сильно изменится. Человечество всегда живет



в ожидании чуда, и каждое новое поколение считает, что живет на пике научно-технического прогресса.

Всего пару недель назад мы закрыли мартеновское производство, которое было изобретено более 150 лет назад, тогда же, кстати, когда и конверторное. А дома еще более старый агрегат, но что-то мне подсказывает, что на ней будут работать наши внуки. Еще 30 лет назад, когда я работал в институте экономики ЦНИИ Чермета, мы планировали закрыть все мартены.

Я помню, в 70-е годы предполагали, что лет через 15—20 мы заселим соседние планеты, у нас будет голографическое телевидение, мы победим рак, будем использовать термоядерную энергию и так далее. Тогда шла третья революция механизации, автоматизации, и тема роботов была крайне модной. Как и сейчас. Я хочу сказать, что мы всегда немного переоцениваем потенциал изменений, который нас ждет впереди.

Я не к тому, что изменений не будет, я говорю о том, что на самом деле, они происходят не так быстро, как люди ожидают.

Что глобально изменилось вокруг за последние 20 лет? Доступность информации, логистики, связь. Это породило глобализацию. Что, в свою очередь, дало огромному числу людей на Земле возможность улучшить свою жизнь. И это важнейший итог научно-технического прогресса.

Сейчас идет четвертая промышленная революция. Мы сегодня очень много говорим про альтернативную энергетику. А оказывается, по оценкам некоторых экспертов, в мировом энергобалансе до сих пор от 10 до 15% занимает древесина. В Индии — до 50%, а в США — 4%. То есть понятно, что процессы не

ВМЗ сегодня по уровню развития производственной системы — признанный лидер в мировой металлургии



такие быстрые. Кстати, интересный факт, что в начале XX века, на самом деле, конкурировали 3 вида автомобилей. Один — с двигателем внутреннего сгорания, второй — паровой и третий — электрический автомобиль. Как вы думаете, устраивая соревнования, какие автомобили побеждали?

Электрические?

Нет, паровые. На тот момент они были наиболее совершенны, но выбрали автомобиль с двигателем внутреннего сгорания, так как этот двигатель обеспечивал больший запас хода. А так, в принципе, все автомобили были равноценны, и автомобилестроители думали, каким путем пойти.

«Тесла» могла произойти 100 лет назад?

Думаю, да. Вполне допускаю, что в то время и была такая-то своя «Тесла», просто название уже забыли. Знаете, вот сейчас идет 4-я революция, цифровая. Так вот, пока влияние цифры на рост ВВП значительно уступает предыдущим революциям.

Будущее, правда, всегда нам оставляет интригу! Все может быть!

Мы в ОМК всегда большое внимание уделяли инновациям и смотрели, как нам действовать. Очень представительная делегация от компании недавно съездила в Кремниевую долину. И приехала 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 основной конкурентоспособности. А в остальном использовать то, что уже себя зарекомендовало, проверено временем и другими компаниями.



Когда Билла Гейтса спросили: «А в чем заключается ваша стратегия?» — ответ был предельно прост и лаконичен: «В подготовке к кризису»

А какие вызовы, ключевые цели и задачи стоят перед сотрудниками ОМК?

Очень хорошие слова принадлежат Биллу Гейтсу. Когда у него спросили: «А в чем заключается ваша стратегия?» — ответ был предельно прост и лаконичен: «В подготовке к кризису». И в этой фразе заложены глубокий смысл. Когда команда корабля отрабатывает свои навыки, она готовится к буре. Так же и мы, повышая свою эффективность, постоянно готовимся к обострению конкуренции. А сейчас она обострилась до предела.

Сегодня перед нами стоят очень серьезные вызовы, кардинально поменялась ситуация на рынке. На рынке ТБД появился пятый игрок — Загорский трубный завод. Изменилась модель рынка, существовавшая более 10 лет. На рынке нефтегазопроводных труб появилось большое количество новых игроков. На рынке колес мы конкурируем с Украиной. В 2018 году на этом рынке появится еще один новый производитель — Казахстан.

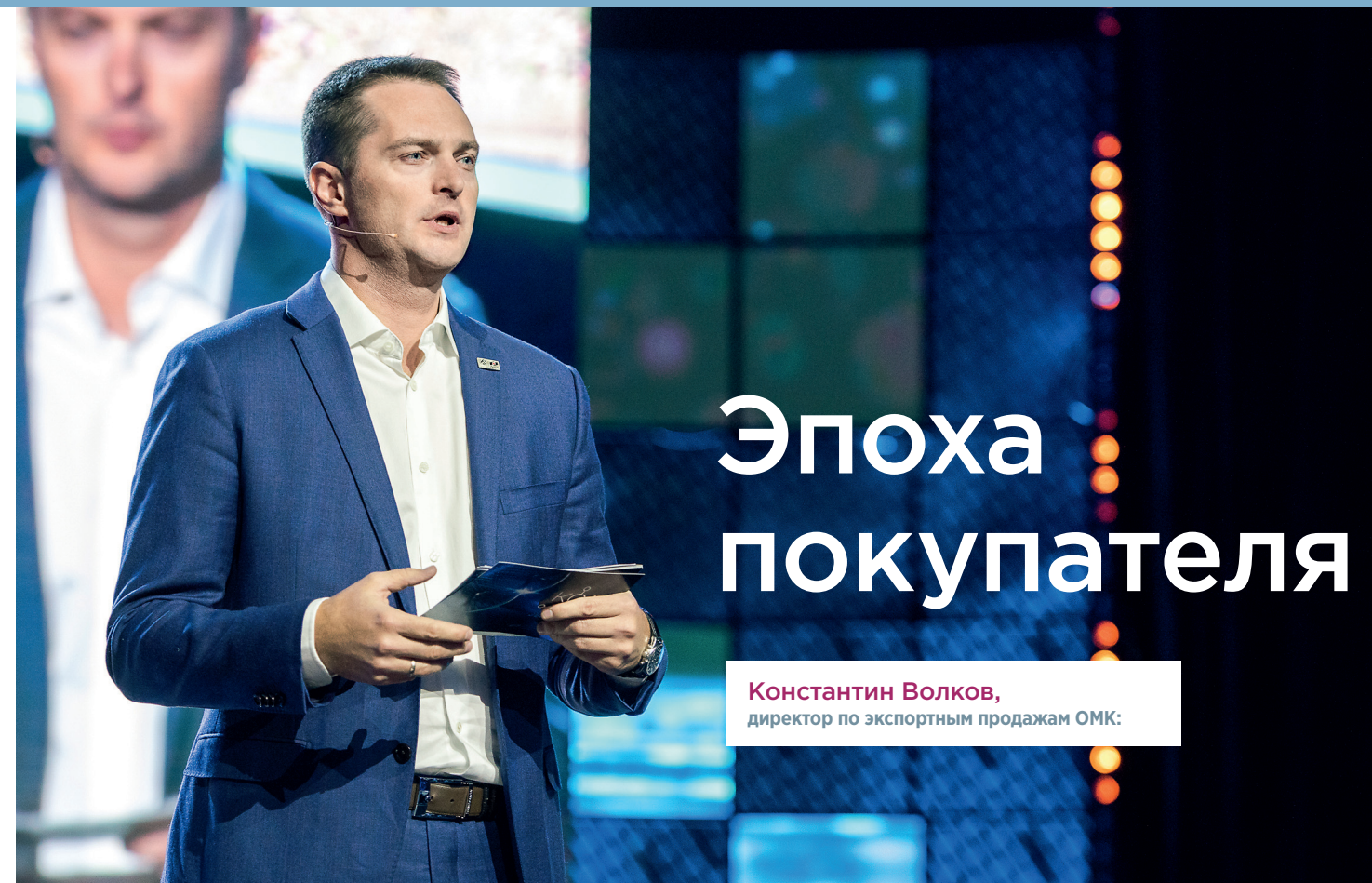
Но мы хорошо подготовлены к этому состязанию. Финансово. Стратегически. Технологически. Операционно.

У нас 72% вовлеченных сотрудников. Наша корпоративная культура — это наше конкурентное преимущество. То, что нам ничего сейчас не нужно переизобретать революционно, говорит о том, что мы все делали правильно и, что не менее важно, своевременно. Это, если хотите, знак качества нашей работы.

Но в текущей очень непростой рыночной ситуации мы должны удвоить наши усилия по выполнению планов и 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. Давайте все с вовлеченностью! Тогда каждая часть нашей жизни будет наполнена смыслом и радостью! А вы будете по-настоящему счастливыми людьми! ●



Эпоха покупателя

Константин Волков,
директор по экспортным продажам ОМК

Покупатель в 2018 году изменился, у него есть выбор, он становится требовательным, его заказы становятся меньше, а требования к этим заказам ужесточаются.

Рынок продавца завершился. Мы вступаем с вами в эпоху рынка покупателя. Инвестиционная деятельность нашей компании в начале нулевых позволила нам быть готовыми к трудным масштабным магистральным стройкам в России и за рубежом.

Для того чтобы быть в лидерах в 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 не эффективно и не обязательно. Основные проблемы продаж уже можно решать современными программными продуктами, уже начался процесс цифровизации продаж.

Система CRM позволяет нам многие процессы взаимодействия с клиентом автоматизировать. Еще одно направление

в этой области — это создание уникального клиентского сервиса. Что это такое? Клиент сам выбирает, каким образом он хочет общаться с нашей компанией. Он может отправить нам электронную почту, он может позвонить или оставить заявку на сайте, это не важно. 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 службы сбыта или маркетинга. Теперь это наша общая задача.



Наращивайте темп

Александр Барыков,
управляющий директор ВМЗ:

Великий ученый Михаил Ломоносов сказал, что народ, не знающий прошлого, не имеет будущего. Поэтому несомненный секрет успеха — преемственность. Надо знать и уважать свою историю. В прошлом году ВМЗ исполнилось 260 лет, то есть одному нашему заводу больше лет, чем США! То высокотехнологичное производство, которое мы видим сегодня, — это результат внутреннего эволюционного развития, на которое ушли многие-многие годы.

Несомненный секрет успеха — преемственность. Надо знать и уважать свою историю. В прошлом году ВМЗ исполнилось 260 лет, то есть одному нашему заводу больше лет, чем США!

Первый секрет успешного управления предприятием я бы сформулировал так: «С уважением относитесь к тому, что делалось до вас».

Слова, к которым я также всецело присоединяюсь, принадлежат Реймонду Белбину: «Не нужно призывать к чистоте, нужно подметать». Ничто так не мотивирует, как личный пример руководителя. Я это опробовал и подтвердил на своем опыте. Победа в тендере в 2007 году на поставку труб для «Северного потока» была знаковым событием. Однако проект был не только очень важным, но и сложным.

С чего я начал? С себя. Закатал рукава, было, что 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 все, на что хотите настроить коллектив, демонстрируйте личным примером.

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. Поэтому еще один совет руководителям: видите потенциал в человеке — дайте ему возможность раскрыться.

Меня иногда спрашивают: получили серебро, что дальше? Медаль Toyota — это

медаль за соответствие их критериям и системе оценки. Конечно, это большое достижение, но для нас гораздо важнее следовать собственным целям и стратегическим задачам. От получения медали у нас работы не уменьшилось. Наша цель — не снижать темп внедрения улучшений, а ежегодно его наращивать. Только в 2017 году мы реализовали 22 000 улучшений. В этом году коллектив ВМЗ должен выйти на показатель 27 000. Грубо говоря, было 1,5 улучшения на человека, а должно быть 2. 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 приложить не менее 5 улучшений. Я под этим подписываюсь.



Решайте сегодня

Наталья Еремина,
председатель правления ОМК:

Сейчас мы начинаем новый инвестиционный цикл. По сравнению с предыдущими этот цикл отличается тем, что содержит большое количество диверсифицированных проектов. Это и модернизации, и строительство новых цехов, и создание новых продуктов, выход на новые для нас рынки... Компания меняется, эволюционирует.

Для меня важнейший фактор успеха — 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.

Поэтому очень важно вовлечь каждого. В Выксе работает более 300 МИГов, я рассчитываю, что и на других предприятиях такие инициативные группы появятся или их станет больше, — это первое. И второе: я вижу большое количество

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

неэффективностей на стыке процессов. Если мы на этих стыках тоже создадим инициативные группы, которые разрешат проблемы, то мы точно повысим свою эффективность.

Возвращаюсь к новому инвестиционному циклу. Коллеги, посмотрите вокруг. В сегодняшнем развитии компании возможностей для личного и профессионального развития не просто много, их очень много. И, вспоминая русскую поговорку «Под лежачий камень вода не течет», мой призыв — не будьте ленивыми, берите на себя ответственность, иницилируйте выдвижение себя или своих коллег на решение новых задач. И знаете, ленивым быть 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! ●

Время первых премий

В ДЕНЬ КОСМОНАВТИКИ, 12 АПРЕЛЯ, В ВЫКСЕ ОБЪЯВИЛИ ОБЛАДАТЕЛЕЙ НАГРАД И ПРЕМИЙ ФОНДА ИМЕНИ ИВАНА И АНДРЕЯ БАТАШЕВЫХ. НАГРАДЫ ФОНДА — ЭТО НЕ ТОЛЬКО ПООЩРЕНИЕ ЛУЧШИХ РАБОТНИКОВ, ЭТО ЗНАК ОСОБЫХ ЗАСЛУГ ПЕРЕД ПРЕДПРИЯТИЯМИ. ОНИ ПОДНИМАЮТ ПЛАНКУ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ, ОТВЕТСТВЕННОГО ОТНОШЕНИЯ К СВОЕМУ ДЕЛУ УЖЕ 15 ЛЕТ. ЭТО ТА МОТИВАЦИЯ, КОТОРАЯ РАБОТАЕТ ВСЕГДА БЕЗОТКАЗНО. НУ И КРОМЕ ВСЕГО ПРОЧЕГО, ЦЕРЕМОНИЯ СТАЛА ПРОСТО КРАСИВОЙ И ТРОГАТЕЛЬНОЙ ТРАДИЦИЕЙ ОМК. ПОТОМУ ЧТО КАЖДЫЙ ИЗ НАС ИСКРЕННЕ ГОРДИТСЯ ЗНАКОМСТВОМ С ТЕМИ ВЫДАЮЩИМИСЯ ЛЮДЬМИ, КОТОРЫЕ СТОЯТ В ЭТОТ ДЕНЬ НА СЦЕНЕ.

В

ДК металлургов по доброй традиции собрались наши коллеги, которые сделали многое, чтобы компания была успешной. Поэтому в продолжение темы космоса торжественная церемония награждения в этом году была названа «Время первых» — по мотивам известного фильма.

Российский артист эстрады Максим Галкин, открывая церемонию, отметил: «В этом году главное корпоративное мероприятие Объединенной

металлургической компании пришлось на особенный день — День космонавтики! 57 лет назад, 12 апреля 1961 года, весь мир облетела новость: человек в космосе. Это было уникальное время — время героев, время первых! И сегодня мы не только празднуем День космонавтики, но и делами доказываем, что Россия может быть первой! Достижения Объединенной металлургической компании, о которых мы много будем говорить сегодня, — лучшее тому подтверждение!»

СПРАВКА

Фонд имени основателей Выксунского металлургического завода, Ивана и Андрея Баташевых, создан акционерами Объединенной металлургической компании в октябре 2003 года с целью сохранения и развития преемственности традиций и поощрения наиболее одаренных и инициативных работников ОМК. Премию Фонда братьев Баташевых могут получить работники всех предприятий ОМК, добившиеся особых успехов в производственной и научно-технической деятельности и внесшие значительный вклад в развитие компании. Награды лучшим рабочим и руководителям ОМК вручают известные люди, что придает церемонии особенную торжественность.



Под эгидой фонда ОМК ежегодно проводит конкурс в нескольких номинациях. В 2018 году экспертный совет определил лауреатов в 11 номинациях, а также обладателей золотой и серебряных медалей. Первая и вторая премия вручаются руководителям заводов и компании. Критерием для номинантов Первой премии является прорыв в управленческой или функциональной технологии, принесший значимый результат для компании; для Второй премии — руководящая деятельность, принесшая максимальную положительную динамику развития показателей подразделения. В этом году пришло время Первой премии, кроме того, оргкомитет присудил две Вторые премии.

В своем обращении к участникам юбилейной, XV церемонии вручения премий братьев Баташевых заместитель министра промышленности и торговли России отметил, в частности, что ОМК сегодня одна из крупнейших промышленных компаний России и занимает ведущие позиции в отрасли по выпуску высокотехнологичной металлопродукции. Залогом успеха, по словам заместителя министра, в построении не только гибкого и эффективного

▶ **«Лучший рабочий трубного производства»** — Михаил Рубцов, бригадир на отделке, сортировке, приемке, сдаче, пакетировке и упаковке металла и готовой продукции второго трубного цеха ВМЗ

▶ **«Лучший рабочий машиностроительного производства»** — Алексей Шерстобитов, вальцовщик стана горячей прокатки цеха по металлообработке ЧМЗ

▶ **«Лучший рабочий металлургического производства»** — Дмитрий Сарафанов, токарь-карусельщик колесо-прокатного цеха ВМЗ

▶ **«Лучший рабочий сервисных подразделений»** — Илфат Бакиров, слесарь-ремонтник службы главного механика АТЗ



▶ Вадим Сахарнюк, обладатель Второй премии



▶ Первая премия — Александр Барыков



▶ Максим Галкин, российский артист эстрады, ведущий церемонии



▶ Лучшая бригада — бригада смены «В» пятого трубного цеха ВМЗ



▶ Сергей Нефедов, лауреат Второй премии

▶ **«Лучший инженер»** — Дмитрий Рингинен, заведующий лабораторией имитации металлургических процессов инженерно-технологического центра ВМЗ

▶ **«Лучший по профессии»** — Роман Дёшин, руководитель проектов дирекции по технологии и развитию дивизиона нефтегазопроводных труб ВМЗ

▶ **«Лучший руководитель производства»** — Евгений Залётин, начальник второго трубного цеха ВМЗ

▶ **«Лучший руководитель»** — Максим Пермяков, директор по производству и управлению цепочками поставок завода «Трубодеталь»

▶ **«Лучший коммерсант»** — Ирина Давыдюк, старший менеджер по продажам труб крупным нефтяным компаниям дирекции по продажам дивизиона нефтегазопроводных труб ВМЗ

производства, адекватно реагирующего на изменения рыночных условий, но и менеджмента компании в целом является система реализации менеджмента бережливого производства. Также Сергей Цыб отметил, что уникальный сплав научно-технического и кадрового потенциалов даст возможность повысить конкурентоспособность компании на внутреннем и внешнем рынках.

Участниками церемонии стали и. о. вице-губернатора, первого заместителя председателя Правительства Нижегородской области Евгений Люлин, ректор НИТУ «МИСиС» Алевтина Черникова, кинорежиссер Юрий Кара, артисты Московского губернского театра Илья Малаков и Галина Бокашевская, директор Ассоциации владельцев исторических усадеб Виссарион Алявдин и другие. Летчик-космонавт, Герой СССР и России,



▶ Лучший коммерсант — Ирина Давыдюк

▶ Лучший руководитель — Максим Пермяков

исполнительный директор по пилотируемым космическим программам госкорпорации «Роскосмос» Сергей Крикалев направил видеобращение к участникам церемонии.

Высшей Баташевской награды — Первой премии и золотой медали — удостоен управляющий директор Выксунского металлургического завода Александр Барыков за высочайшие достижения в области развития производственной системы. Второй премией и серебряной медалью в этом году награждены руководитель службы производственно-технической экспертизы ОМК Сергей Нефедов за вклад в создание системы целеполагания и повышение эффективности производства и директор по стратегии продаж ОМК Вадим Сахарнюк за повышение эффективности работы в области управления цепочками поставок продукции.

«Поздравляю вас с нашим главным корпоративным праздником — вручением премий Фонда имени Ивана и Андрея Баташевых. За 15 лет мы аплодировали более чем 600 лауреатам и номинантам,



▶ **«Лучшая бригада»** — бригада смены «В» участка нарезки труб трубозлектро-варочного цеха № 5 ВМЗ. Сменный мастер — Олег Тумаков

▶ **«За особые заслуги»** — Федор Туваев, председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ВМЗ

▶ **Первая премия** — управляющий директор ВМЗ Александр Барыков

▶ **Вторая премия** — руководитель службы производственно-технической экспертизы ОМК Сергей Нефедов

▶ **Вторая премия** — директор по стратегии продаж ОМК Вадим Сахарнюк



«Представляете, какое огромное количество достойных профессиональных людей работает в нашей компании! Очень горжусь нашими достижениями и признателен каждому из вас!»

Анатолий Седых

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! Отдельное спасибо почетным гостям, благодаря которым наша церемония приобретает особую торжественность», — отметил в финале премии председатель Совета директоров ОМК Анатолий Седых.

Легендарные рокеры из группы «Би-2» закрыли официальную часть церемонии известной песней «Скользкие улицы». Концерт продолжили вместе с залом, и лауреаты, и номинанты хорошо знают слова песен «Полковнику никто не пишет», «Последний герой» и многих других. ●



▶ Лучший рабочий трубного производства — Михаил Рубцов

Секреты Седова

В 1937 ГОДУ БРИТАНСКИЙ ФИЛОСОФ И АКАДЕМИК УОЛТЕР ТЕРЕНС СТЕЙС СФОРМУЛИРОВАЛ СВОЕ ЗНАМЕНИТОЕ «ЗОЛОТОЕ ПРАВИЛО»: «ОТНОСИТЕСЬ К ДРУГИМ ТАК, КАК ХОТИТЕ, ЧТОБЫ ОТНОСИЛИСЬ К ВАМ».

Фото: Вячеслав Хабаров
Текст: Александр Седов



Знакомая ситуация, когда вся почта завалена различными предложениями о тренингах по продажам, посетить бесплатный вебинар с обещаниями научить вести переговоры? Постоянно в интернете наткнетесь на страницы коучей, проповедующих религию эффективных продаж и предлагающих волшебные инфопродукты, которые увеличат ваши результаты в несколько раз: а вы уже знакомы с основными этапами продаж? А бороться с возражениями умеете?

Знаете, что не так? А Седов знает!

Рассказывает об особенностях своей работы Александр Седов, начальник управления по работе с энергетическими компаниями.

ВКЛЮЧАЙ

Честно признаюсь, не понимаю тренинги с «клиентским подходом». Все это активное внедрение и обучение продажам в компаниях зачастую лишено одного очень важного фактора: менеджеры совершенно разучиваются быть искренними. В погоне за соблюдением всех основных правил продаж совершенно забывают об интересах человека и желании помочь ему. Их учат быть настолько профессиональными переговорщиками, что они становятся убийственно скучными собеседниками.

Много факторов влияет на восприятие нас нашими любимыми клиентами. Наша задача — стараться

Конечно, мы рискуем иногда. Мы выходим на тендер и в это же время катаем трубу на заводе. И выигрываем по срокам. Но никогда не обещаем того, чего не можем. Мы, скорее, сделаем невозможное

по максимуму соответствовать их ожиданиям. Важно профессионально уметь вести переговоры, но для начала необходимо научиться быть внимательными и понимающими с клиентами, чтобы искренне,

от всей души очаровать человека, представителя компании, переговорщика, собеседника, профессионала. Поэтому очень важно ничего не упускать из виду и все время помнить о задачах и проблемах клиента, даже



Юлия Якушина,
менеджер по продажам

Часто приходится решать нестандартные ситуации по ходу выполнения поставки. Как и в случае с Шереметьево, благодаря слаженной работе совместно со службами завода удалось переехать отгруженные трубы, чтобы наш заказчик смог сдать объект в срок. В ответ мы получили искреннее благодарственное письмо. Не сомневаюсь, что с таким подходом клиент в следующий раз будет обращаться только к нам.



← Погрузка труб в ППУ изоляции в порту Архангельска для дальнейшей транспортировки в Сабетту для строительства завода СПГ Южно-Тамбейском ГКМ

Подготовка к выгрузке →



Алексей Хлыстов,
руководитель направления по работе с организациями нефтегазового сектора

Большинство менеджеров по продажам трубной продукции нашего завода крайне редко могут на практике увидеть, куда конкретно везут наши трубы, на какие объекты строительства, для каких целей, поэтому я был очень рад, когда мне посчастливилось полететь на натурные испытания в Якутию на Чайядинское нефтегазовое месторождение, в места, где на сотни километров отсутствуют цивилизация, поселения, лишь только объекты строительства и дикая природа! И люди там работают особенные: суровые, молчаливые, стойкие и ответственные, но в то же время всегда готовые прийти на помощь. В ходе испытаний, когда забивали сваи, сделанные из наших труб, мне как куратору данного проекта очень хотелось доказать, что наши электросварные трубы лучше бесшовных. И у нас это получилось!



Сергей Мартыненко,
менеджер по продажам

В большинстве случаев клиент хочет получить продукты уже готовые к использованию, такие как сваи, трубы в теплоизолирующим бетонным покрытием. Таким образом, мы выступаем как комплексный поставщик, предлагая клиенту готовый продукт. Это наше ключевое конкурентное преимущество.



← На складе в порту Архангельска после изготовления и упаковки труб в деревянные кассеты. Далее эти трубы грузились на судно

если вы общались последний раз несколько месяцев назад.

ИЗУЧАЙ

Чтобы соответствовать ожиданиям, нужно собирать как можно больше информации. Чем больше информации есть о нашем партнере и его компании, тем больше будет общих тем для разговора и тем легче будет встать на его место, чтобы понять его взгляды, видение текущего положения и его ценности — не упустить его. Важно не только делать вид, что внимательно слушаешь, но действительно внимательно слушать.

ВЫПОЛНЯЙ

Лояльность идет рука об руку с доверием. А чтобы проникнуться доверием, ты должен получить именно то, что тебе обещали. То же правило работает и в обратную сторону: если сказал, то делай. Заявления о качестве наших труб, скорости доставки, квалификации персонала — не просто заявления, это реальное положение дел. Без хитрых условий на грани обмана. Также никогда не давай громких обещаний. Лучше быть скромным, но честным, чем давать обещания, которые не будут выполнены.

ПОМОГАЙ

К сожалению, даже самый эффективный и отлаженный механизм может дать сбой. Форс-мажор может

произойти и на идеальном потоке стандартного производственного процесса. И клиенты в промышленном секторе это понимают, но при этом ждут от нас адекватной реакции. Вовремя придя на помощь, оперативно сообщив о проблеме, не скрывая, открыто обозначив риски, вы можете заполнить даже более благодарного покупателя чем, если бы заказ прошел идеально. Скорость и компетентность играют тут важнейшую роль, ведь они позволяют обернуть ущерб для имиджа в лояльность клиента.

Часто в спорной ситуации мы стараемся встать на сторону заказчика и вместе найти решение сложной задачи. Проявив компетентность и повысив лояльность заказчика. Бывает, что звонят и просят о помощи, причем срочно. Так, в процессе поставок заказчик может ужесточить требования к продукции. Одним из таких примеров стала поставка трех тысяч тонн для масштабной реконструкции международного аэропорта Шереметьево в рамках подготовки к Чемпионату мира по футболу — 2018.

СПРАШИВАЙ

Один из самых простых способов проявить уважение к человеку — поинтересоваться его мнением. Поэтому не стесняйтесь спрашивать — все ли нравится. А если не нравится то, что именно? Что улучшить? Чего не хватает?

Так, в 2017 году мы поставили около 17 тысяч тонн для объектов обустройства Чайядинского

нефтегазового месторождения. Около полугода мы вели работу с проектным институтом и задавали вопросы, что мы можем улучшить. В итоге, мы учли все замечания и организовали поставки для натурных испытаний. Теперь наши трубы могут быть использованы в качестве свай при бурозабивном способе погружения. Алексей Хлыстов, руководитель направления по работе с нефтегазовыми и энергетическими компаниями, около месяца прожил на месторождении, контролируя процесс испытаний. И передавал нам данные с полей. В перспективе использование труб по данному ТУ будет изначально прописано в рабочей версии проектно-сметной документации объектов строительства.

РАССКАЗЫВАЙ

Когда наши трубы получают новую функциональность, мы не молчим. Более 80% рабочего времени наше управление проводит в командировках. Мы рассказываем о новых свойствах не трубы, а продукта. В этом

основное наше конкурентное преимущество, на мой взгляд. Мы поставляем не полуфабрикат, а готовый продукт, который сразу же можно использовать. Поэтому мы можем варьировать цену, потому что за этот продукт можно заплатить дороже, а иногда и подождать его чуть дольше. В свою очередь, клиентам по большей части нравится, когда ради них стараются.

БУДЬ НА СВЯЗИ

Коммуникация — ключевой компонент в построении любых отношений. Мы всегда на связи. Каждый из наших клиентов знает, что может позвонить нам в любую минуту, задать вопрос и получить на него четкий ответ.

Но самое главное — это слаженная работа коллектива во всем дивизионе. У нас выработалось с годами четкое взаимодействие между подразделениями. Это дает нам важное преимущество по срокам и по качеству услуг, которые мы предоставляем клиенту. Каждый из нас заинтересован в общем результате. Это круто! ●

Рессора для победы



НЕ ПНЕВМОПОДУШКИ, А ТОЛЬКО СТАЛЬНЫЕ РЕССОРЫ ВО МНОГИХ СЛУЧАЯХ ОСТАЮТСЯ ЕДИНСТВЕННЫМ ВАРИАНТОМ, ПОДХОДЯЩИМ ДЛЯ ПОДВЕСКИ АВТОМОБИЛЯ, ОСОБЕННО В УСЛОВИЯХ ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ НАГРУЗОК. ЭТО ДОКАЗЫВАЕТ ОПЫТ СПОРТИВНЫХ ГРУЗОВИКОВ НА ЧУСОВСКОЙ РЕССОРЕ НА МЕЖДУНАРОДНОМ РАЛЛИ «ДАКАР». Текст: Юрий Софонов. Фото: архив команды «КАМАЗ-мастер»

42 спортивных грузовика стартуют 6 января 2018 года в столице Перу Лиме. Экипажи четырех КАМАЗов на чусовской рессоре вступают в схватку с командами IVECO, Tatra, Renault на ралли

«КАМАЗ-мастер» участвовал в гонке «Дакар» 27 раз и одержал 15 побед. Сильнейшая в мире команда раллийных грузовиков сохраняет верность рессоре, которую производят на Чусовском металлургическом заводе



Эдуард Николаев

«Дакар-2018». Уже на втором этапе вперед вырывается КАМАЗ Эдуарда Николаева, победителя прошлогоднего ралли «Дакар». Сразу за ним — IVECO аргентинца Федерико Виллагры.

11 января, в ходе 6-го этапа протяженностью 758 км, гонщики пересекают границу с Боливией. После отдыха 12 января в самой высокогорной столице мира Ла-Пас на высоте 3660 метров они устремляются к границе с Аргентиной. Эдуард Николаев и Федерико Виллагра продолжают возглавлять гонку.

Здесь на помощь Виллагре приходят родные стены, точнее скалы и камни. 17 января на этапе Белен — Чилесито КАМАЗ Эдуарда Николаева приземляется на валун, гнется карданный вал. Благодаря злополучному камню Федерико Виллагра обходит наш экипаж, но уже на следующем, 12-м этапе Эдуард Николаев догоняет настырного соперника-аргентинца!

13-й этап стал несчастливым, но не для наших спортсменов, а для Федерико Виллагры. Из-за поломки коробки передач он был вынужден сойти с трассы и покинуть гонку. На том же участке дороги



Отгрузка рессоры потребителям

выходит из строя сцепление на машине Эдуарда Николаева, но ему все же удается довести грузовик до финиша и победы.

Последний, 14-й этап подтверждает успех Эдуарда Николаева. Победа! Вторым становится МАЗ Сергея Вязовича из Белоруссии, на третьем месте — еще один КАМАЗ под управлением российского пилота Айрата Мардеева!

— Пневмобаллоны? Нет, не слышали! — улыбаются пилоты боевых спортивных машин, которые преодолевают пески, грязь и горные склоны. Что станет с пневмобаллонами после прыжка на двухметровую высоту? Иное дело — чувовская рессора, которая позволяет грузовику приземляться прямо на камни и затем мчаться дальше.

«КАМАЗ-мастер» участвовал в гонке «Дакар» 27 раз и одержал 15 побед. Сильнейшая в мире команда раллийных грузовиков сохраняет верность рессоре, которую производят на Чувовском металлургическом заводе. Свои первые спортивные победы команда сумела одержать на серийных рессорах, которые славятся своей надежностью в любых, самых жестких условиях, а затем попыталась доработать ее своими силами.

— Конструкторы команды старались приспособить рессоры, чтобы они выдерживали самые экстремальные нагрузки, — рассказывает ведущий инженер-технолог рессорного производства ЧМЗ Алексей Феofilов. — Они разработали многолистовую конструкцию, где было больше листов, чем на серийной. А между собой они крепились еще большим количеством хомутов.

Конструкторы команды старались приспособить рессоры, чтобы они выдерживали самые экстремальные нагрузки



Алексей Феofilов

Долгое время спортивные КАМАЗы ездили на такой рессоре, но она была слишком тяжелой для спортивной машины, которая должна развивать высокую скорость и обгонять на трассе соперников.

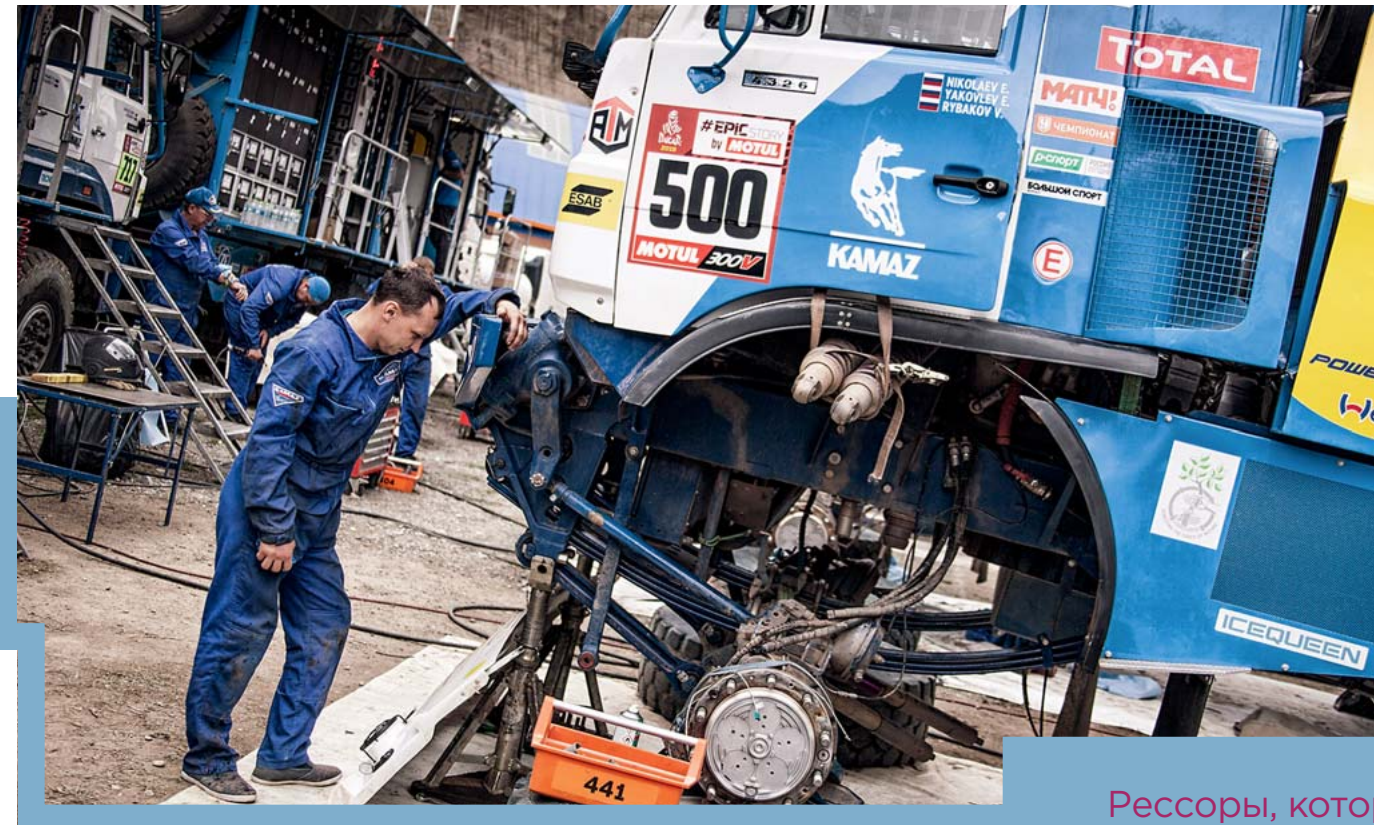
Ведущий инженер-конструктор Николай Таланцев, ныне уже ветеран ЧМЗ, многие годы работал над новыми методиками расчета конструкций рессор, которые позволяют наделить их уникальными характеристиками по прочности и весу. В 2009 году он предложил для спортивных грузовиков легкую малолистовую рессору собственной конструкции.

— Это была опережающая инициатива с моей стороны, — рассказывает Николай Таланцев. — Я доложил своему руководителю, а он передал мое предложение конструкторам «КАМАЗ-мастера», и мы решили попробовать. Получилась очень хорошая, идеальная рессора! Ее вес нам удалось снизить почти в три раза.

Новая трехлистовая рессора отлично себя зарекомендовала, выдержав сумасшедшие нагрузки на всех этапах ралли «Дакар». Это был первый опыт использования малолистовой рессоры на грузовиках КАМАЗ, который скоро был распространен и на некоторые серийные машины из Набережных Челнов. С тех пор сотрудничество инженеров Чувовского металлургического завода с конструкторами «КАМАЗ-мастера» не прерывалось.

Инженеры участка по технологии рессорного производства обладают эксклюзивными методиками расчета упругости, разработанными Николаем Таланцевым, и большим опытом создания рессор, обладающих уникальными характеристиками.

— Однажды к нам обратились представители российской компании, у которых была проблема с рессорой самосвалов «Мерседес», — рассказал Николай Таланцев. — Во время работы на карьере на Крайнем Севере немецкие рессоры постоянно выходили из строя. Мы им спроектировали рессору, которая оказалась гораздо надежнее и долговечнее!



Чувовская рессора на спортивном автомобиле Дакар-2018

Интересно, что многие специалисты конструкторской группы команды сами участвуют в гонках. Инженер Станислав Конопко, который занимается подвеской спортивных грузовиков, является штурманом одного из боевых КАМАЗов. Именно он чаще всего контактирует с чувовскими инженерами, передавая им рекомендации по модернизации рессоры для спортивных грузовиков.

— Специалисты «КАМАЗ-мастера» озвучивают проблему прямо по телефону, — рассказывает о сотрудничестве в процессе разработки спецрессоры ведущий инженер-технолог ЧМЗ Алексей Феofilов. — Например, просят, чтобы ушко у рессоры выдерживало не менее 20 прыжков машины. И мы вносим изменения в конструкцию.

Одна из серьезных модификаций была принята в 2011 году. При запредельных нагрузках во время гонки страдал чаще всего первый рессорный лист, который нужно было усилить.

— Конструкторы команды «КАМАЗ-мастер» предлагали сделать лист потолще, — рассказывает Алексей Феofilов, — но мы настояли, наоборот, сделать его тоньше, перераспределив напряжение на другие листы. И наш расчет оказался верным!

О последних разработках, которые сейчас проходят испытания на автомобилях КАМАЗ, мы рассказывать не будем, чтобы они остались сюрпризом для конкурентов. Зато нужно отметить, что спецрессору для КАМАЗов производят из тех же марок стали и по той же технологии, что и рессору нового бренда SPRINGER, который сейчас активно продвигает Чувовский металлургический завод. Так же как и для SPRINGER, рессорные листы проходят обработку

Рессоры, которые продолжают совершенствоваться, останутся необходимыми, особенно для грузовых автомобилей

в преднапряженном состоянии на новом дробемете германской фирмы Wheelabrator, который обеспечивает значительное упрочнение самого важного, поверхностного слоя стали.

В сложных климатических и дорожных условиях и при высоких нагрузках стальная рессора для грузовиков обычно оказывается в выигрыше. Конечно, пневмобаллоны обеспечивают больший комфорт и лучшую плавность хода. Хотя и здесь современная комбинированная рессора уже готова с ними поспорить.

— Разговоры о пневмоподвеске шли еще в начале строительства рессорного цеха в 1970-е годы, — вспоминает Николай Таланцев. — Уже тогда говорили: зачем нам рессоры, если есть более современная пневмоподвеска. Но прошло больше сорока лет, а рессоры остались. Нет ничего настолько универсального, которое бы подходило для любого случая. Где-то нужно использовать одно, а в другом месте необходимо что-то другое. Рессоры, которые продолжают совершенствоваться, останутся необходимыми, особенно для грузовых автомобилей. ●

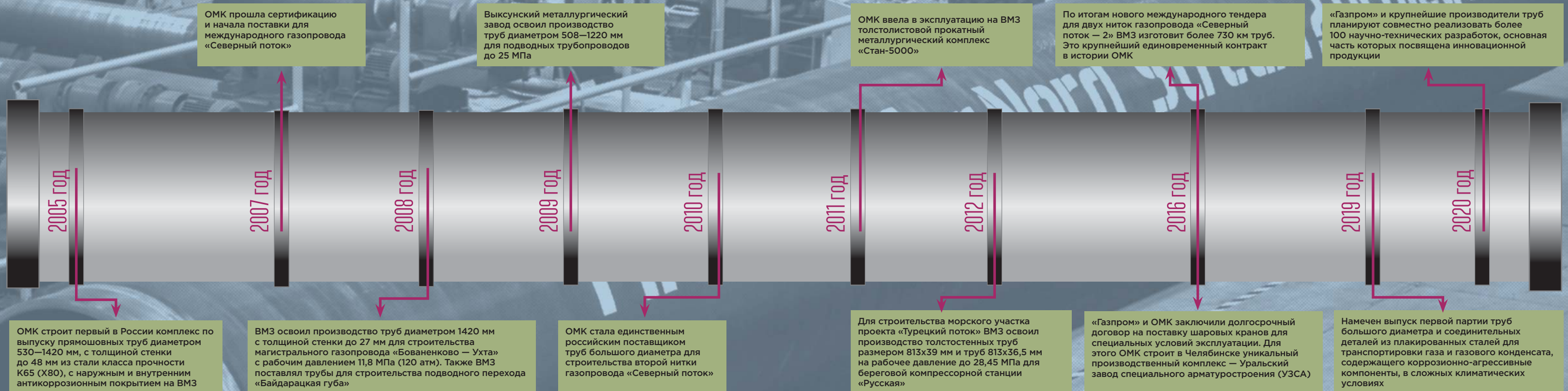
По заказу «Газпрома»

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ОМК АНАТОЛИЙ СЕДЫХ ПОДЧЕРКИВАЛ, ЧТО ВЫСОЧАЙШИЕ ТРЕБОВАНИЯ «ГАЗПРОМА» К КАЧЕСТВУ ПРОДУКЦИИ ПОМОГЛИ СОВЕРШИТЬ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ РЫВОК В ТРУБНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ. РАЗРАБОТКА, ОСВОЕНИЕ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОСТАВОК НОВЫХ ВИДОВ ТРУБ, ДЕТАЛЕЙ ТРУБОПРОВОДОВ И ТРУБОПРОВОДНОЙ АРМАТУРЫ ДЛЯ ПРОЕКТОВ «ГАЗПРОМА» ЯВЛЯЕТСЯ ДЛЯ ОМК ПРИОРИТЕТНОЙ ЗАДАЧЕЙ. К ЮБИЛЕЮ НАШЕГО ПАРТНЕРА МЫ СДЕЛАЛИ КАРТУ НАШИХ СОВМЕСТНЫХ ПРОЕКТОВ, ГДЕ МОЖНО ПО ЭТАПАМ УВИДЕТЬ ИСТОРИЮ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ПРОГРЕССА ТРУБНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ.



Председатель Совета директоров АНАТОЛИЙ СЕДУХ принимал участие в торжествах по случаю 25-летия «Газпрома» и от лица всего коллектива ОМК поздравил партнеров:

«Объединенная металлургическая компания и «Газпром» сотрудничают на протяжении уже многих лет. Производство продукции для передовых проектов «Газпрома» является для ОМК одним из приоритетных направлений деятельности. Участвуя в реализации крупнейших трубопроводных проектов компании, ОМК получает уникальный опыт работы, постоянно модернизирует свои предприятия, успешно осваивает производство новых видов продукции. За эти годы нам совместно удалось полностью заместить импорт труб большого диаметра отечественным производством. Сейчас мы продолжаем реализовывать политику импортозамещения в трубной отрасли России. Позвольте поблагодарить вас за доверие и возможность профессионального развития!»



МКС-5000 — одно из самых современных в мире производств листа для ТБД с инвестициями более 1,5 миллиарда долларов США

Сотрудничество «Газпрома» и ОМК — пример эффективного взаимодействия государственной монополии и бизнеса. Системный подход, регулярный обмен опытом и знаниями помогают с успехом решать стратегические задачи

В непрерывном процессе

УПРАВЛЯЮЩИЙ ДИРЕКТОР АТЗ АЛЕКСАНДР ТОКАРЕВ О ТОМ, КАК ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ СИСТЕМА ИЗМЕНИЛА ЗАВОД.

Автор: Сергей Дмитриев. Фото: Вячеслав Хабаров



С чего начался путь АТЗ к бронзовой медали за развитие Производственной системы по принципам Toyota?

Первые шаги в системной работе мы сделали в 2010 году, создав отдел по внедрению бережливого производства. Перенимали опыт отечественных и зарубежных предприятий, приглашали опытных специалистов ОМК, занимались самообразованием.

Главная цель, которую мы ставили перед собой, — вовлечь персонал в процесс непрерывного совершенствования, наглядно показать им преимущества методов Системы бережливого производства, приучить к тому, что инициатива открывает для человека абсолютно новые возможности.

На заводе был разработан первый регламент по организации рабочих мест и объявлен конкурс на лучший участок. Можно сказать, мы оценивали масштаб предстоящей работы, расставляли приоритеты, намечали пути развития.

Были ли у вас идеи по внедрению Производственной системы до старта глобального проекта ОМК?

Да, конечно. Мы ездили на другие заводы. Рассматривали производственные системы КАМАЗа, «Татнефти», например. Я посещал зарубежные промышленные предприятия Италии, Южной Кореи, Китая, в том числе японские, видел, что их организация труда и построение производственных процессов значительно лучше наших. Вместе с этим меня не покидала уверенность, что мы не просто можем перестроить свое производство в соответствии с мировыми стандартами, но и обязаны это сделать ради нашего будущего, ради самих себя. Особый импульс этому процессу придало решение руководства нашей компании взять за эталон Производственную систему «Тойоты». И решение это, как видите, было дальновидным.

Встретило ли сопротивление внедрению ПС на АТЗ?

Да, конечно. Это удел любого новшества. Я вам пример приведу. У нас есть бригадир Александр Евграшин. Ветеран производства с огромным опытом, всю жизнь посвятивший заводу. Так вот он мне прямо сказал, что не видит в ПС никакого смысла, просто трата времени. А позже, через пару лет, у нас с ним снова зашел



Открытие учебного центра АТЗ

разговор на эту тему. Он изменил свое мнение, увидев преимущества, ощутив на своей работе плюсы, которые дает новая Система. Более того, он сам стал одним из самых активных инициаторов преобразований. Не я или кто-то еще ему навязал собственное мнение — у него изменилось мировоззрение.

механика Фаниса Исмагилова поддержали мастера и рабочие. Данис Хисамов возглавил заводской рейтинг предложений по улучшениям. Затем присоединился Ильгиз Садриев. Много инициативных работников и в других подразделениях: Андрей Сандревский, Дмитрий Болтаев, Руслан Муниров, Роман Чугунов, Ильфат

Меня не покидала уверенность, что мы не просто можем перестроить свое производство в соответствии с мировыми стандартами, но и обязаны это сделать ради нашего будущего, ради самих себя

Приведете еще примеры отношения к ПС на заводе?

Во всех подразделениях Система внедрялась по-разному. Основное производство, качество, персонал, коммерция, ремонтники, снабжение, транспорт — везде свои особенности. Объединяет одно: эффективное взаимодействие руководителя и коллектива. Не противодействие, а конструктивный диалог. Самой удачной практикой я назову службу главного механика. Коллектив СГМ отличается особой сплоченностью в работе. Например, главного

Бакиров, Валерий Яковлев, Ришат Хабидуллин, Тимур Галирахманов, Валерий Саватеев и другие пионеры, показавшие, что Система работает. Со своей стороны мы всячески стимулировали процесс улучшений. Причем начали с создания комфортных условий: реконструировали комнаты приема пищи в цехах, оснастили их СВЧ-печами, холодильниками, поменяли централизованное отопление на мини-котельные, утеплили цеха, организовали работу столовой в три смены, отремонтировали гардеробные помещения, туалеты.



Люди это заметили, сравнили с тем, что было раньше, оценили.

Нельзя не сказать и о тех, в чьи непосредственные обязанности входило внедрение ПС на АТЗ. Огромную работу провели Андрей Сандревский, Константин Ермохин, Динар Газизуллин и Рамиль Ситдииков. Их заинтересованность в своей работе, активность и трудолюбие значительно ускорили процесс внедрения ПС.

Расскажите о мероприятиях, которые помогли вовлечь сотрудников.

В 2012 году мы внедрили комплексные обходы управляющего директора, регламент проведения сменно-встречных собраний. Эти мероприятия значительно увеличили объем и качество обратной связи. В это же время мы ввели регламент 5С в офисе. Офисные работники, до этого момента оторванные от процесса внедрения Производственной системы, оказались вовлеченными в процесс. Параллельно работали и до сих пор работаем над повышением информированности работников. Это ключевое направление в вовлеченности персонала, и мы постоянно ищем новые способы коммуникаций с нашими людьми. Обходы, собрания, доски решения проблем, группы в социальных сетях,

визуализация процессов — все это помогает нам создавать качественное информационное поле, охватывающее все категории сотрудников.

АТЗ лидирует по результатам исследования вовлеченности среди промышленных предприятий России. Как вы оцениваете влияние этого показателя на достижения, связанные с внедрением ПС?

Связь прямая. Вовлеченность — это и есть активная среда, основа Производственной системы. Никто не сможет построить эффективную производственную систему росчерком пера или принуждением. Нужно участие каждого члена команды. В нашем случае получилось так, что зерно новых идей попало на благодатную почву, в неравнодушный коллектив. У нас был хороший задел благодаря систематической работе с персоналом. Сейчас модно называть эту работу аббревиатурой КСО, но мы задолго до ее появления всесторонне развивали наш коллектив, строя возможности для самореализации. Спорт, рационализаторское сообщество, творческие коллективы, совет ветеранов, молодежный комитет, работы по месту жительства заводчан, стопроцентное участие

Президент Татарстана Рустам Минниханов знакомится с достижениями АТЗ



в профсоюзе — все эти направления мы ведем уже более сорока лет. Мы укрепляли фундамент, который наши коллеги заложили много лет назад, наращивая мощь уверенности людей в собственном заводе. Внедрение Производственной системы открыло новые горизонты для применения талантов наших людей.

Никто не сможет построить эффективную производственную систему росчерком пера или принуждением. Нужно участие каждого члена команды

Какие способы влияния на внедрение ПС доступны персоналу?

Их множество. Один из самых эффективных мы ввели в 2013 году. Это система подачи предложений по улучшениям. Максимально простая и понятная для рабочих, она сразу же стала пользоваться популярностью у заводчан. Предложения подаются самые разные, начиная от благоустройства рабочих мест, территории и заканчивая глубокими производственными изысканиями. Некоторые из таких мы сразу рекомендуем авторам перерабатывать в рационализаторские предложения. В прошлом году мы организовали работу кружков качества, которые позволяют людям самим вырабатывать решения по подавляющему большинству производственных вопросов.

Все принятые к реализации предложения поощряются материально.

Есть и менее официальные варианты. На обходах люди мне высказывают свои мысли, делятся соображениями. И не



потому, что их непосредственные руководители их не слышат. Просто у нас так принято: никто не запрещает высказывать свое мнение любому человеку, будь то директор завода или напарник. А уж если ты руководитель — будь добр выслушать любое обращение и отреагировать с максимальной скоростью.

Что вы скажете об аудитах ПС?

Они позволили нам взять все лучшее у других предприятий ОМК и услышать мнение экспертов о наших возможностях для улучшений. Сам факт грядущего аудита подталкивает людей к тому, чтобы лишний раз проверить состояние своих рабочих мест, участков, цехов. Причем не из страха — мы никогда не наказывали за низкие результаты по итогам аудитов ПС, как внутренних, так и внешних. Сегодня люди сами стремятся сделать свой

быт, свои условия труда, технологические процессы лучше, чем они были вчера.

Какой шаг по внедрению ПС на АТЗ вы назовете решающим?

Собственно, рывков у нас не было. Мы просто шли к намеченной цели, постепенно поднимали планку. В 2016 году решили, что пора обучать персонал самим. Организовали собственную Академию ПС, внедрили систему целеполагания для всех уровней руководителей, запустили кружки качества. Кстати, некоторые из множества внедренных идей, например кружки качества, нам подсказал господин Тацуми Кимура. В конце 2017 года мы открыли собственный учебный центр, который позволит нам не только повысить качество обучения, но и сократить затраты на него. Кроме этого, у нас появилась возможность учить людей по таким направлениям, которые



Учиться люди продолжают прямо на рабочих местах. Эталоны тоже постоянно улучшаются — любой сотрудник может предложить свои идеи по оптимизации процесса



и опытным специалистам. Первые могут соотнести свой багаж знаний с производственным стандартом, вторые — освежить знания, сравнить свое понимание процессов с эталоном. Эталоны, кстати, тоже постоянно улучшаются — любой сотрудник может предложить свои идеи по оптимизации процесса, в результате чего в КПВО вносятся изменения, неактуальные карты операций упраздняются. Словом, тут тоже процесс не навязывается сверху, а инициируется самими работниками.

Что же дала заводу Производственная система?

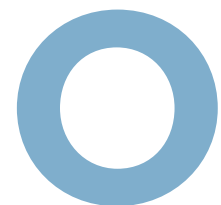
Главное в этом процессе — то, что мы задали вектор развития. Мы по-прежнему очень далеки от идеального состояния, и нам нужно много работать, чтобы к нему приблизиться. Но даже сейчас можно с уверенностью сказать, что благодаря ПС мы улучшили основные технико-экономические показатели: ВГ, РКМ, КЭИО и другие. Уменьшение складских запасов, логистические решения, внедрение малой механизации — это тоже результат внедрения ПС на заводе. Хотя главным нашим достижением я считаю изменение мировоззрения людей, их отношения к работе и быту, настрой на постоянное улучшение, веру в возможность изменений, желание стать лучшими во всем. ●

не представлены в регионе: например, электросварщик труб на стане, слесарь — гидравлик, бригадир — настройщик стана, специалист по системам автоматизации. Задано направление подготовки специалистов под конкретное рабочее место.

Учиться люди продолжают прямо на рабочих местах. Один из инструментов, им в этом деле способствующий, — Карты пошагового выполнения операций (КПВО). Они полезны как новичкам, так

Кардинальные правила успеха

ВСЕ ОНИ ПРОПИСАНЫ В КОРПОРАТИВНОМ КАЛЕНДАРЕ ЗАВОДА «ТРУБОДЕТАЛЬ» НА 2018 ГОД
Текст: Светлана Кулагина. **Фото:** архив завода «Трубодеталь»



Охранники «Трубодетали» хохочут, когда читают служебные записки сотрудников отдела по связям с общественностью. Трудно сдерживать смех, ведь эти ребята из ОСО оформляют разрешение на вход маленькой желтой собачки по кличке Ричард, а летом попросили провести через транспортную проходную коня по имени Самурай.

Конь — это полбеды, потому что следом за ним прибывают рыцарские доспехи, — рассказывает PR-специалист предприятия



Екатерина Потесина, — в них облачается мой коллега Максим Куликов. Доспехи тяжеленные, даже в облегченном варианте весят 30 килограммов. А в них с мечом и со щитом Максиму впервые в жизни приходится оседлать коня. Владелица животного, хозяйка клуба «Добрая лошадка» Ирина Морданева уверяет, что Самурай, Сема — самое смиренное существо, на котором без страха катаются дети. Но под нашим рыцарем конь вдруг решает проявить норов.

Катя вспоминает самые забавные моменты, которые происходили во время съемок кадров для корпоративного календаря на 2018 год. Календарь — это ее задумка, в реализации которой ей помогли коллеги из отдела по связям с общественностью. Например, Максим Куликов не только выступил в роли рыцаря, но и стал вторым фотографом проекта, Ольга Мешкова и Алина Валяева также попали в кадр, начальник отдела Ирина Скобелева организовывала мозговой штурм,

2018



Корпоративный календарь АО «Трубодеталь»
Кардинальные правила нашего успеха

а сама Екатерина Потесина была и фотографом, и дизайнером, и ответственной за реквизит и кастинг моделей.

Екатерина, в чем состоит идея календаря?

На 12 кадрах мы хотели подчеркнуть, в чем сила нашего предприятия. Во время мозгового штурма мы определили кардинальные правила нашего успеха: мы быстрые, мы активные и энергичные, мы творческие, мы на коне, мы на высоте, ценим благородство профессий, у нас уютно как дома, мы работаем безопасно. Дальше — полет фантазии.



Мы на коне в решении любых задач
СЕНТЯБРЬ
 ТРУБОДЕТАЛЬ 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 01 **2018**

▶ **Сентябрь. Мы на коне в решении любых задач.** Ведущий специалист по корпоративным СМИ Максим Куликов в рыцарских доспехах на коне



Ценим благородство наших профессий
МАЙ
 ТРУБОДЕТАЛЬ 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 **2018**

▶ **Май. Ценим благородство наших профессий.** PR-специалист Ольга Мешкова и Алексей Климов, контрольный мастер ЛНК

Кто участвовал в съемках?

Исключительно наши сотрудники. Если вы посмотрите на фотографии, то увидите много красивых, одухотворенных лиц. Это наши рабочие, которые вполне могли бы сниматься в голливудских фильмах. Благородство профессий мы решили подчеркнуть, создав образ сварщика — Джеймса Бонда, у которого под робой надеты белая сорочка и галстук-бабочка. Он обнимает красивую девушку, а на вешалке рядом — маска и краги сварщика. В роли Джеймса Бонда выступил контрольный мастер ЛНК Алексей Климов, а в роли девушки Бонда — Ольга Мешкова.

▶ **Август. Мы активные и энергичные.** Молодые металлурги завода «Трубодеталь» с красками холи



Мы активные и энергичные
АВГУСТ
 ТРУБОДЕТАЛЬ 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 **2018**

В кадре «Работаем с хирургической точностью» в роли оперирующего хирурга снимался наш «звездный сварщик» Андрей Габидулин — так его назвали журналисты за увлечение астрономией, а в роли ассистента — его друг, термист Олег Лупишин. В обычной жизни ребята не просто высококлассные специалисты, но и волонтеры, отремонтировавшие все детские площадки в Новосинелазовском.

Для съемок кадра, символизирующего конкурентную силу предприятия, мы пригласили электросварщика Сергея Евсеева, чемпиона Европы и Азии по пауэрлифтингу, — он абсолютно натурально тащит на цепи огромный тройник. И никаких сомнений не было, кто снимется в кадре про скорость, — конечно же, инженер по наладке и испытаниям цеха № 3 Андрей Батяйкин, известный авто- и мотогощик. Азартный по жизни человек сам предлагает идею для съемок — красный погрузчик финиширует первым под флагом «Формулы-1».

Очень интересными были съемки рок-концерта в четвертом цехе. И начальник цеха Вадим Сопуляк, и старший мастер Азат Саттаров с радостью отнеслись к съемкам, организовали работу в кадре двух наждачников, чтобы появились искры металла. Мы привезли в цех настоящую рок-группу из Новосинелазовского — Тетганавт. Пользуясь случаем, ребята записали клип в заводских интерьерах. А у нас в кадре за ударную установку сел сам начальник цеха и с таким восторгом начал играть! В общем, врубили такой рок, что искры летели в разные стороны, люди шли и удивлялись, по какому случаю такая громкая музыка. Этим кадром мы хотели показать, что у нас на заводе много ярких творческих людей: и музыканты, и художники, и поэты.

Съемки происходили в цехах?

Преимущественно да, иногда на улице, как известная сцена с рыцарем или фестиваль красок холи. Съемки в цехах часто проходили в условиях экстрима. Фотографам иногда ради хорошего кадра приходилось лечь на живот или на спину. Особенно нелегко, я думаю, было во время съемок ветерану завода Луизе Николаевне Балдиной. По задумке, январская страничка в календаре «У нас уютно как дома». Уют в доме у нас ассоциировался с жарко натопленной печью



Апрель. Умеем работать в быстром темпе. Инженер по наладке и испытаниям цеха № 3 Андрей Батяйкин на погрузчике, PR-специалист Алина Валяева с флагом «Формулы-1»



Июнь. Внедряем интеллектуальные технологии. Александр Костиков, дефектоскопист рентгеногаммаграфирования, играет в шахматы с роботом Кука



Февраль. Мы разносторонние личности. Начальник цеха по производству блочно-модульных конструкций № 4 Вадим Сопуляк играет на ударных инструментах



Январь. У нас уютно как дома. Ветеран завода Луиза Балдина возле закалочной печи

Ноябрь. Мы сильные конкуренты. Электросварщик термосварочного участка, чемпион Европы и Азии по пауэрлифтингу Сергей Евсеев с усилием тянет большой тройник



и бабушкой в кресле-качалке со спицами в руках, закутанной в клетчатый плед. Все бы ничего, только печь у нас на заводе термозакалочная. Когда ее открывали и выгружали оттуда изделия, нас всех обдавало таким жаром! Но Луиза Николаевна — настоящий боец, мужественно все выдержала.

Поскольку съемки проходили в работающих цехах, а фотомодели находились там без спецодежды, мы особо позаботились об их безопасности. Например, в кадре, где мы хотели подчеркнуть высокие стандарты работы, снимались девушки в шикарных огненно-красных платьях с длинным шлейфом, которые забирались по металлической лестнице под крышу цеха (а это уровень второго этажа). Каждый шаг моделей страховали сотрудники управления по безопасности производства, за что им огромное спасибо.

Кстати, про безопасность. Одна из лучших, на мой взгляд, фотографий в календаре как раз про это.

Мы долго думали, как передать идею «Работаем безопасно, ценим жизни друг друга». Можно много чего придумать и воплотить в кадре об опасностях, которые подстерегают тебя на рабочем месте, а безопасность — это другое, это когда человек в первую очередь сам о себе заботится. У каждого из нас есть близкие, которые ждут нас дома. Так родился неожиданно трогательный и живой кадр, где моделями стали гибщик труб Андрей Наумов и его чудесная дочка Варя. Девочка и папа с нежностью смотрят друг на друга, ребенок надевает на отца каску — и этим все сказано.

А маленькую желтую собачку вы для чего на завод приводили?

Это не просто собака, а собака-улыбака, королевский вельш-корги по имени Ричард. Теперь она улыбается всем с новогодней поздравительной открытки за подписью директора «Трубодетали» Дмитрия Маркова. Это не собака, а вихрь, ураган, сгусток энергии. Если бы не хозяйка — начальник отдела по управлению портфеля заказов Андрей Муксинов и его супруга Екатерина, инженер-метролог завода, — вряд ли бы мы сумели надеть на Ричика новогодний колпак и заставить его так щедро улыбнуться. ●

Погасли печи

С ЗАКРЫТИЕМ МАРТЕНОВСКОГО ЦЕХА НА ВЫКСУНСКОМ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОМ ЗАВОДЕ ЗАВЕРШИЛАСЬ ЦЕЛАЯ ЭПОХА — ЭПОХА МАРТЕНОВСКОГО СТАЛЕПЛАВИЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА РОССИИ. ВРЕМЯ НАХОДОК И ПОТЕРЬ, ВЗЛЕТОВ И ПАДЕНИЙ, ВРЕМЯ ГРОМКИХ ИМЕН ВЫКСУНСКИХ МЕТАЛЛУРГОВ.

Автор: Александр Загребин. Фото: Вячеслав Хабаров, Михаил Михин



СТАЛЬНАЯ ЛОГИКА РОССИИ

Развитие капитализма в XIX веке в России стало логичным продолжением хода истории в Англии, Западной Европе и США. Изготовление паровых машин, строительство железных дорог, мостов, вагонов, паровозов, военных и гражданских судов, станков требовало разных марок и сталей. Существовавшие до этого методы ее производства не подходили для решения таких сложных задач. Француз Пьеру Мартену в 1864 году удалось построить и ввести в эксплуатацию первую регенеративную отражательную печь для плавления стали.

Он использовал принцип регенерации тепла продуктов горения, применил его для подогрева не только воздуха, но и газа. Благодаря этому удалось получить температуру, достаточную для выплавки стали. Процесс получил название мартеновского. Первая мартеновская печь в России была пущена на нижегородском Сорновском заводе в 1870 году. Спустя

20 лет по всей России работало уже около 100 малотоннажных мартеновских печей.

ЖЕЛЕЗНЫЙ ХАРАКТЕР ВЫКСЫ

Выксунский металлургический завод — один из старейших центров металлургической промышленности России — основан в 1757 году. В XVIII–XIX веках работные люди заводчиков Баташевых–Шепелевых из местной руды выплавляли чугун, получали железо, сталь. Сталь использовалась для производства кос, серпов, пил, инструментов, паровых машин, механизмов, а также оружия времен 1812 года. Техническая оснащенность заводов Шепелевых в 1844 году позволила построить на Нижнем заводе прокатный стан и на нем выпустить первые российские рельсы из стали.

Первая мартеновская печь была построена в 1892 году на Нижне-Выксунском заводе в пудлинговом цехе. В 1894 году возведен специализированный

мартеновский цех. Внедрение и развитие этой технологии в Выксе дало 40% роста производства стали в первые годы освоения этого метода. С 1904 года мартеновский способ производства стали в группе предприятий Общества выксунских горных заводов (ОВГЗ) стал единственным.

В 1909 году была построена генераторная станция для выработки генераторного газа из дров, пней, торфа, щепок. Разливочный пролет цеха имел стационарную канаву для разлива металла по изложницам, отделения выбивки слитков и подготовки разливочного ковша. Выпуск металла осуществлялся по желобу в ковш. На первой печи жидкий металл выгребали скребками, потом вычерпывали. Слитки к прокатным цехам транспортировались при помощи ручных тележек, а позже посредством конной тяги. Мартеновский цех Нижнего завода наравне с доменным Верхнего завода считался главным и отличался тяжелыми условиями труда.



В период 1914–1920 годов была освоена выплавка новых марок качественных сталей, применявшихся в строительстве линейных кораблей, газовых и буровых труб. В империалистическую войну цех изготавливал сталь для подковных гвоздей, заградительной проволоки.

КРАСНЫЕ ЗОРИ НАД ВЫКСОЙ

В 1915 и 1920 годах ОВГЗ было преобразовано в Приокский горный округ, который играл важную роль в обороне молодой Советской республики. После окончания Гражданской войны в 1921 году заводы ПГО



давали 7,2% чугуна, по 10,9% стали и проката, производимых в РСФСР.

В 1921 году ПГО был включен в список 19 заводов, участвовавших в восстановлении разрушенного транспорта страны, в первую очередь железнодорожного. Нужны были рельсы, сортовой прокат, лист, бандажки, трубы для сооружения мостов, изготовления вагонов, паровозов, депо и др.

В период 1927–1928 годов в цехе произведено 46 565 тонн стали, через год, в 1929–1930 годах, эта цифра увеличилась почти на треть. В эти годы в цехе трудились 300 человек. Однако это количество металла не покрывало потребности прокатного производства, и в конце 20-х годов прошлого столетия завод получил финансирование на реконструкцию цеха № 1.

Заложенный 7 ноября 1930 года, новый цех, в 1933 году был введен в строй. В цехе организовали химическую экспресс-лабораторию, помогающую сталеварам и мастерам точнее, быстрее, грамотнее выплавлять сталь. С 1933 года освоена выплавка в мартеновской печи легированных и броневых марок стали, что было весомым подспорьем в лихие военные годы. С 1939 года и всю войну в цехе работали четыре печи, которые в общей сложности производили 145 тонн стали в сутки.

1 августа 1941 года коллектив цеха поддержал инициативу о перечислении однодневного заработка и сбора денег в Фонд обороны для строительства авиаэскадрильи «Валерий Чкалов» и танковой колонны «Выксунский металлург». Выксунцам

«Сегодня в нашем сердце и грусть и радость. Уходит целая историческая эпоха в развитии металлургии, но вместе с этим улучшится экологическая обстановка, существенно сократятся рабочие места с вредными условиями труда...»

Председатель Совета директоров ОМК
Анатолий Седых

доверялись спецзаказы по изготовлению малых партий бронелистов.

МИРНОЕ ПЛАМЯ МАРТЕНА

В 1940–1960-е годы емкость мартеновской печи в цехе № 1 была доведена до 70 тонн. На них стали устанавливаться пульта с приборами по автоматизации тепловых режимов. В 1957 году работу печей перевели на мазут, а спустя 5 лет — на природный газ. Это позволило улучшить условия труда и увеличить производительность печей. 60-е годы прошлого столетия были ознаменованы переходом на отливку укрупненного слитка и рекордным, с 1967 года, производством 200 тысяч тонн стали в год.

Для нужд пущенного в 1973 году в строй колесо-прокатного цеха в 1974 году мартеновский цех № 2 освоил выплавку колесной стали, которая с тех пор стала его основной продукцией. Мощности цеха в последующие годы увеличивались, и мартеновский цех № 1 в 1975 году был закрыт, отслужив 83 года.

ВЫСШАЯ СТУПЕНЬ ПЬЕДЕСТАЛА ПОЧЕТА

В 2004–2005 годах на месте третьей демонтированной печи был создан автоматизированный участок внепечной обработки стали «печь – ковш – вакууматор», что значительно улучшило качество стали. В течение последних лет мартеновский цех работал попеременно одной из двух печей, каждая из которых имела емкость 250 тонн. При этом условия работы в сталеплавильном цехе ВМЗ, по оценке зарубежных экспертов, неоднократно признавались одними из лучших в мире.

За 85 лет работы мартеновский цех № 2 освоил выпуск более 10 марок стали и выплавил более 25 миллионов тонн металла. Опыт сталеплавильщиков из мартеновского цеха был востребован в 2008 году в Литейно-прокатном комплексе, который производит рулонный прокат для трубных цехов.



НАЧАЛО НОВОЙ ЭПОХИ

Сталеплавильный цех в составе двух мартеновских печей, комплекса внепечной обработки и разлива стали (мощность 500 тысяч тонн в год) выведен из эксплуатации 23 марта 2018 года в связи с переходом колесо-прокатного цеха ВМЗ на стальную заготовку поставщика. Это позволит кардинально снизить нагрузку металлургического производства на окружающую среду Выксы, улучшить условия труда более чем 300 сотрудников завода, повысит качество цельнокатаных железнодорожных колес и стабильность поставок продукции потребителям. Сотрудники сталеплавильного цеха ВМЗ переведены в другие подразделения предприятия, в том числе в Литейно-прокатный комплекс и новый трубный цех, который сейчас строится в Выксе.

«Сегодня в нашем сердце и грусть и радость. Уходит целая историческая эпоха в развитии металлургии, но вместе с этим улучшится экологическая обстановка, существенно сократятся рабочие места с вредными условиями труда. Наш лозунг, который появился десять лет назад, — «Мы строим заводы, мы создаем новую Россию» — сегодня актуален как никогда! Сейчас идет уже освоение центра финишной обработки труб, в конце года запустим цех по производству насосно-компрессорных труб, в планах — строительство производства бесшовных. В ближайшие годы на ВМЗ будет создано около 2 тысяч новых рабочих мест, а инвестиции значительно превысят один миллиард долларов», — сказал председатель Совета директоров ОМК Анатолий Седых на торжественной церемонии закрытия мартеновского цеха ВМЗ. ●

Горячий Мартен

ПРАВНУЧКА ПЬЕРА МАРТЕНА КАТРИН КОЛГАНОФФ, ПОБЫВАВ НА ВЫКСУНСКОМ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОМ ЗАВОДЕ, ДАЛА ИНТЕРВЬЮ ДЛЯ НАШЕГО ЖУРНАЛА

Текст: Александр Загребин

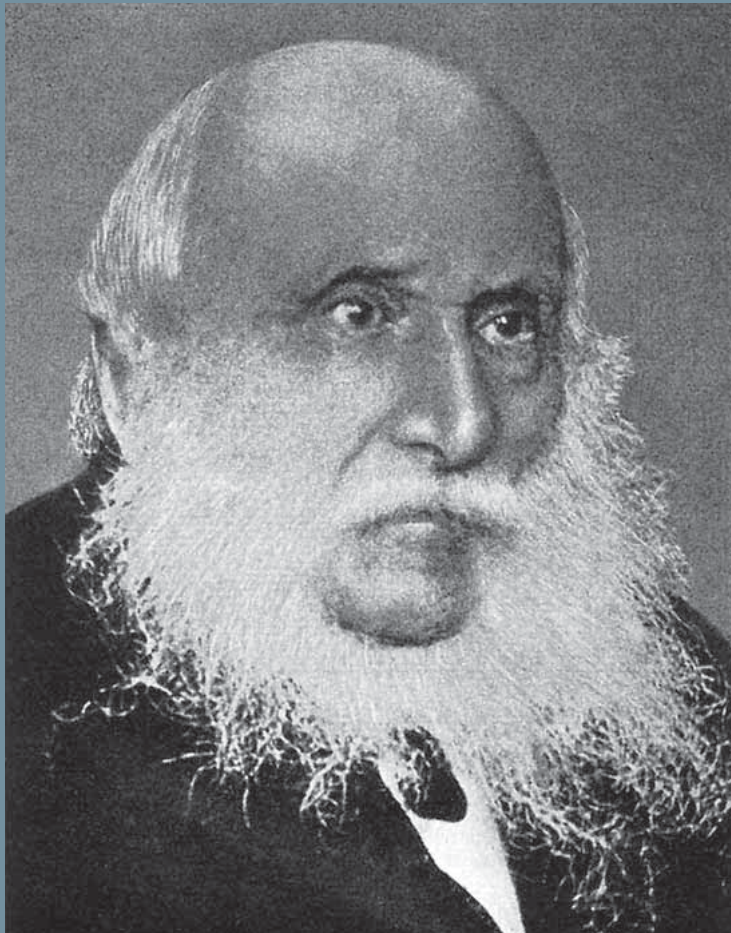
Фото: Вячеслав Хабаров, Михаил Михин

Думаю, не ошибусь, если скажу, что ваша судьба очень интересна и полна событий, мадам Катрин? Пожалуй, не только моя судьба, но и судьба всех моих талантливых предков. Они были образованными людьми, разносторонне развитыми. Каждый из Марتنенов играл на каком-либо музыкальном инструменте. В нашем семейном архиве хранится фотография, на которой запечатлен целый оркестр. Пьер играл на виолончели. А на своих предприятиях они с отцом совершенствовали процессы и так же, как и вы, заботились о своих сотрудниках. Строили жилые дома для них, больницы. То есть уже тогда они развивали свою социальную сферу.

Открытие вашего прадедушки перевернуло весь промышленный мир, открыв дорогу к подъему промышленности.

Так или иначе, каждый из предков мог повлиять на ход мировой истории. Из поколения в поколение передается предание о том, что дедушка Пьера Мартена, Доминик, был инженером фортификационных сооружений. В одном из походов в Египет он сопровождал Наполеона Бонапарта. И хотя тот уже был в генеральском чине, тем не менее это был, по дошедшим до меня описаниям, небогатый, бледного вида, худой, с длинными волосами человек. Поначалу Доминик проникся идеями Наполеона и, будучи человеком состоятельным, помогал ему в реализации его дерзких планов. Тогда будущий правитель

Поначалу Доминик проникся идеями Наполеона и, будучи человеком состоятельным, помогал ему в реализации его дерзких планов



Из поколения в поколение от отца к сыну передавались секреты металлургии, и каждый из них совершенствовал процессы. Но пожалуй, только Пьеру удалось совершить техническую революцию

Франции стремился окружить себя богатыми людьми, и ему это удалось. Но это другая история, а тогда, в 1798 году, в одном из городов Франции, где экспедиция остановилась на ночлег, Доминик ночью услышал истошный крик женщины. Он схватил пистолет и пошел на призыв о помощи. Примерно приблизившись к тому месту, откуда доносился вопль, он крикнул, что вооружен и, если нарушитель ночного покоя не отзовется, он будет стрелять. В ответ послышался знакомый голос Бонапарта, другой голос принадлежал женщине, будущей первой жене диктатора Жозефине Богарне. А у меня дома на память о тех событиях хранятся бусы из Египта, которым, по оценкам экспертов 1000 лет.

Нетрудно предположить, что Доминик грамотно воспользовался этим сотрудничеством...

Увы, нет. Достаточно быстро он разочаровался в государственной политике Наполеона и не разделял его интересов. Однако уже не смог противостоять натиску вставшего на ноги диктатора и сохранял нейтралитет, чтобы иметь возможность развивать свое

металлургическое производство. Надо сказать, что семье Мартен сопутствовали и стремительные взлеты и столь же болезненные падения. Из поколения в поколение от отца к сыну передавались секреты металлургии, и каждый из них совершенствовал процессы. Но пожалуй, только Пьеру удалось совершить техническую революцию. Он был в то время соискателем большой золотой медали одной из статусных выставок в Париже, но нашлись «предприимчивые» люди, которые обвинили Пьера в плагиате. Комиссия, которая должна была вручить награду, призадумалась и приостановила свое решение. Свою награду Пьер Мартен все же получил спустя 10 лет, но время было упущено — патент на свое изобретение он так и не получил. К тому времени мартеновский процесс уже широко применялся во всем мире.

Вы так же, как и ваши именитые предки, связали свою жизнь с металлургией?

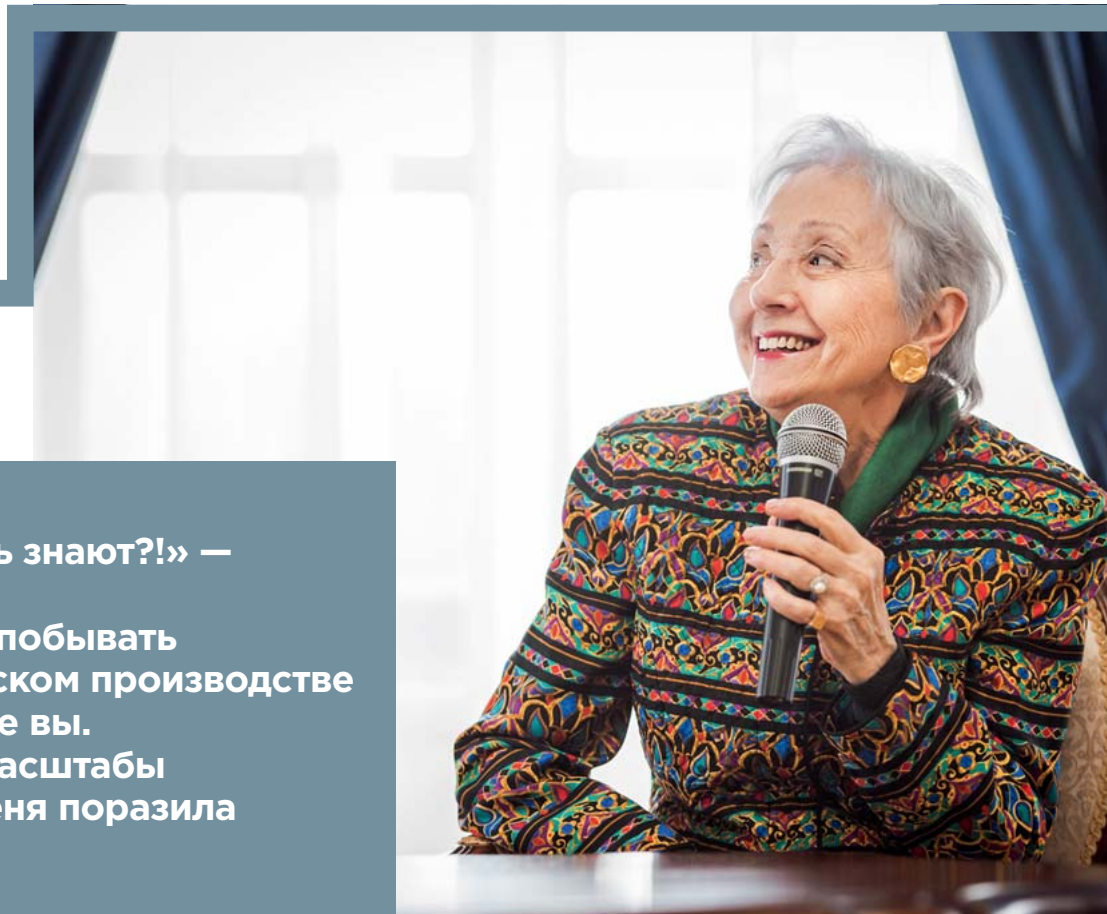
Нет, что вы! Я очень далека от техники и посвятила себя гуманитарным дисциплинам. Знаю четыре языка и одно время даже работала в «Известиях»

«Как? Нас и здесь знают?!» — возликовала я. Но возможность побывать на металлургическом производстве предоставили мне вы. Меня поразили масштабы производства, меня поразила Выкса...

литературным переводчиком. Видели бы вы мою радость, когда, переводя один из материалов, присланных в редакцию, я наткнулась на описание мартеновского процесса. «Как? Нас и здесь знают?!» — возликовала я. Но возможность побывать на металлургическом производстве предоставили мне вы. Меня поразили масштабы производства, меня поразила Выкса, которую я увидела пока только на заводе и в музее, поскольку приехала сюда ночью, когда город готовился ко сну. Признаюсь, я впервые услышала о Выксе только недавно, хотя знала, где находится Нижний Новгород, Москва, Ростов-на-Дону...

Это связано с вашей прежней профессиональной деятельностью?

Не только. Ведь я наполовину русская. Семья моего отца Михаила Колганова владела угольной шахтой. А когда началась революция, он эмигрировал из России, волею судьбы попал во Францию, где и встретился с моей мамой. Но до конца жизни оставался без подданства, твердо решив не становиться предателем Родины. Он тосковал по России, и в 60-е годы нам удалось посетить Ростов... Не спрашивайте как, я и сама удивляюсь, как это вообще было возможно. Помогли друзья, которые помогли уладить формальности, но они же говорили: «Вы в своем уме? Это же Россия! Ждут ли вас там, где вы предатели?» Но нас было уже не остановить. Папа помнил адрес своего друга в Ростове по фамилии Тимофеев. Туда мы и пришли первым делом. С нами разговаривали через полуоткрытую



дверь минут пять, а потом вспомнили и впустили к себе в дом. Это была очень трогательная встреча. Потом мы благополучно вернулись во Францию, но папа твердо решил, чтобы его похоронили на родине, в Ростове-на-Дону, на Северном кладбище. Сейчас это место на самом большом кладбище в Европе называется Аллея Героев. В 80-е годы прошлого столетия там хоронили воинов-

Помогли друзья, которые помогли уладить формальности, но они же говорили: «Вы в своем уме? Это же Россия! Ждут ли вас там, где вы предатели?» Но нас было уже не остановить

афганцев. Как-то, побывав в очередной раз на могиле отца, я заметила, что там много уже высохших цветов, а ведь мы там не были давно, да и друзей очень немного. Кто же их приносил? Оказалось, это сотрудники администрации кладбища чтители памяти своего земляка. Так что я не утратила своих корней, мне по-прежнему близка страна с именем Россия. ●

Один день с Дмитрием Трусилиным

МАРТЕНОВСКОЕ ПРОИЗВОДСТВО НА ВМЗ УХОДИТ В ПРОШЛОЕ. РАБОТНИКИ СТАЛЕПЛАВИЛЬНОГО ЦЕХА ПРОДОЛЖАТ РАБОТУ НА ВМЗ В ДРУГИХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ. ТЕМ ЦЕННЕЕ НАША ВСТРЕЧА СО СТАЛЕВАРОМ УСТАНОВКИ ВНЕПЕЧНОЙ ОБРАБОТКИ ДМИТРИЕМ ТРУСИЛИНЫМ, КОТОРЫЙ РАССКАЗАЛ, КАК ПРОХОДИЛИ РАБОЧИЕ БУДНИ, ВСПОМНИЛ СЛАВНЫЕ ГОДЫ МАРТЕНА

Текст: Виктор Махров. Фото: Валерий Покумейко

СТАРЫЕ НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Рабочий день сталевара начинается без десяти семь утра. Хотя Дмитрий приходит в цех еще раньше, в половине седьмого. Привычка, выработанная годами. Перед началом смены — оперативное совещание. Руководитель участка доводит до работников наиболее важную информацию, от которой зависит весь распорядок грядущего рабочего дня: время выпуска металла из мартеновской печи, марки стали, которые будут обрабатываться в течение смены.

Дмитрий Трусилин получает необходимые вводные и отправляется на свое рабочее место — пульт управления установкой внепечной обработки стали «печь-ковш» и вакууматором камерного типа.

Он перешел работать сюда с мартеновской печи в 2004 году, когда новую установку вводили в строй. Это было требование времени. Невакуумированный металл перестал пользоваться спросом на рынке. А печь-ковш и вакууматор значительно повышают качество стали на выходе.

— Перед тем как приступить к работе на новой установке, мы с коллегами ездили на три недели на обучение в украинский Новокраматорск, где печь-ковш работала уже долгое время, — вспоминает Дмитрий Николаевич. — Пятнадцать лет назад эти технологии казались прорывными для нас, но, сами видите, сейчас и они уже устарели, уступают место более совершенным.



Дмитрий
Трусилин



ШЕФ-ПОВАР

Сталевар принимает смену у своего коллеги. Проверяется исправность оборудования, заносится запись в журнал. Небольшой разговор о том, на какой стадии процесс в обрабатываемом ковше, стоит ли «задавать химию», и один мастер приготовления стали уступает место другому.

В ближайшие 12 часов Дмитрий Трусилин должен приготовить сталь четырех разных марок. Для этого в обрабатываемый ковш засыпаются компоненты, необходимые для повышения и понижения в составе металла химических элементов. Для каждой марки стали существует прописанный норматив компонентов. Но если на Литейно-прокатном комплексе с данной задачей справляется автоматика, то сталевар мартеновского производства сам подсчитывает необходимую консистенцию. Поэтому Дмитрий Трусилин сравнивает себя и коллег с поварами, которые готовят блюдо для званого ужина. Здесь так же важна точность: «пересолить блюдо» нельзя ни в коем случае!



Смена начинается с обязательной оперативки

— Ответственность на сталеваре огромная, — замечает Дмитрий. — В день обрабатывается 4–5 ковшей стали по 115 тонн каждый. Сегодня, например, четыре разные марки стали. Если хоть один ковш из приготовленных мною не попадет в анализ — это брак на всю смену. Вся смена, не только я, останется без денег.

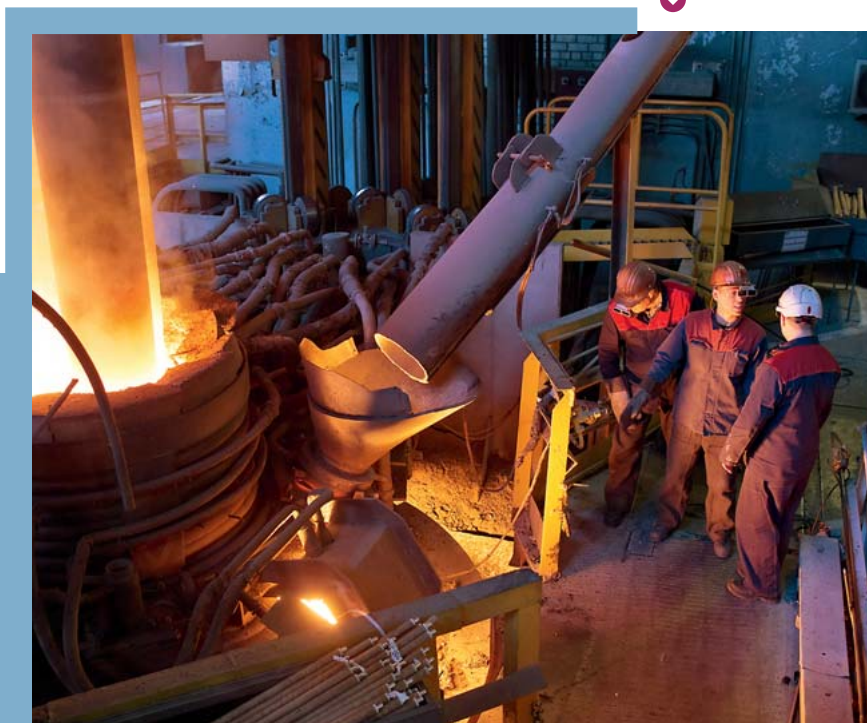
Дмитрий добросовестно вписывает все показания по химии в паспорт плавки, который будет храниться 10 лет — все время работы железнодорожного колеса, изготовленного из выксунской стали.

ЧЕТКИЙ ХРОНОМЕТРАЖ

В мартеновской печи завершается процесс плавки, который занимает 7 часов 40 минут. Разогретый металл, из которого предварительно удаляют фосфор, выливается поочередно в два огромных ковша, южный и северный. Это еще не готовая сталь. Скорее полупродукт. Довести его до состояния готовности — задача Дмитрия Трусилина.

Южный ковш наполняется чистым металлом и отправляется на сталевозе в установку дополнительной обработки и вакууматор. Подручный сталевара присоединяет к ковшу шланги для подачи аргона. Аргон необходим для перемешивания металла внутри ковша. При подаче ферросплавов в ковш и нагреве металл должен находиться в непрерывном движении. В обратном случае металл в ковше может остыть, а химические компоненты в нем попросту не размешаются.

Пока идет обработка южного ковша, в северный сливают оставшийся в печи металл вместе со шлаком. Его удаляет машина скачивания шлака, после



Оперативное совещание прямо у печи

чего к нему также подают аргон и накрывают крышкой, сохраняя необходимую температуру в 1550 градусов.

Когда сталь в южном ковше достигает необходимых значений, от него отсоединяют аргоновые шланги и загоняют на вакууматор. Обработка одного ковша на установке «печь–ковш» длится около 1 часа 15 минут плюс 50 минут на вакууматоре.

Дмитрий, который долгие годы отработал и на мартеновской печи, так обозначает разницу между двумя способами приготовления стали:

— Мартеновская печь более живая. Ее с человеком рондит в первую очередь дыхание. Новая печь дышит легко, свободно. А к старости, к моменту своей остановки для ремонта дышит уже с трудом. Дым, выходящий через регенератор, забивает его, печь работает хуже к концу кампании. Печь–ковш менее зависима и более неприхотлива. Здесь весь процесс идет за счет электричества. И поэтому установка практически не стареет, износ минимален.

ВЗГЛЯД В ПРОШЛОЕ

После окончания обработки обоих ковшей на вакууматоре Дмитрий Трусилин с коллегами приступают к выполнению сменных заданий и подготовке к следующей плавке. Сталевары наращивают электроды печи, готовят ферросплавы на ближайшие сутки, поднимают их на столы. Все манипуляции знакомы и отточены за годы работы.

Начинался путь Дмитрия Трусилина на мартене в далеком 1988 году. После выпуска из училища



Отбор пробы в ковше

Заполнение паспорта плавки — главного документа для сталевара



После смены
подводятся
итоги

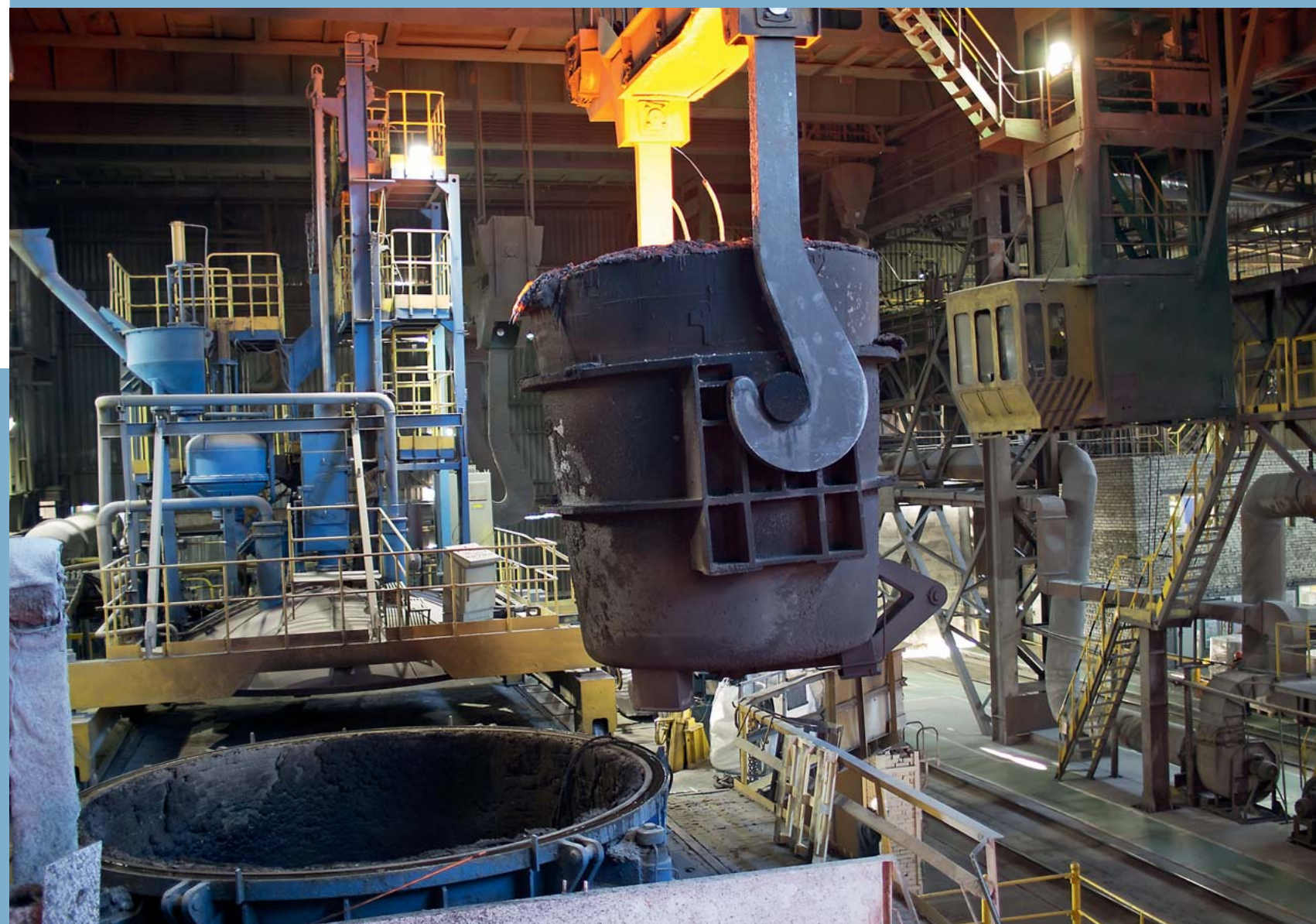


устроился третьим подручным сталевара. Отработал 4 месяца и отправился в ряды Советской армии. По возвращении, в самом начале 1991 года снова приступил к работе на мартеновских печах.

Дмитрий Николаевич вспоминает, что пришлось пережить немало трудных дней в эту пору лихолетья. С появлением частных кооперативов и очередным экономическим кризисом завод стали покидать опытные работники. На трех работающих мартеновских печах работали трое сталеваров, трое первых подручных и всего один второй подручный — Дмитрий Трусилин. Приходилось работать на всех трех печах попеременно. Не успевал закончиться выпуск стали из одной, как нужно было приступать к работе на другой печи. О нынешнем уровне технологий тогда приходилось только мечтать. Практически весь труд подручного сталевара состоял из работы лопатой. Вручную готовились и засыпались ферросплавы в печь.

— В ту пору моя зарплата была 170 рублей в месяц, на уровне уборщицы. А в кооперативах люди зарабатывали и по 350 рублей. Понятно, что люди искали, где лучше, и уходили с завода. Приходилось вкалывать. Валился с ног после смены, подумывал бросить мартен. Но все же остался и теперь могу точно сказать: не зря!

На смену тяжелым временам на мартен пришла эпоха подъема. Люди стали возвращаться на завод, зарплаты поднялись. И даже в условиях затянувшегося кризиса середины девяностых мартен продолжал давать сталь. Благодаря экспорту блюминговых слитков в Китай и Болгарию мартеновский цех кормил весь завод, пока коллективы трубных цехов были вынуждены уходить в хозяйственные отпуска из-за отсутствия загрузки.



И В БУДУЩЕЕ

Уже через несколько недель мартеновское производство на Выксунском металлургическом заводе будет остановлено навсегда. Цех будет разобран, а работники обретут новые профессии. Дмитрий Трусилин с ностальгией говорит о 27 с половиной годах, проведенных на горячем производстве.

Признается, что в училище хотел освоить профессию газоэлектросварщика, но мест в группе уже не было. Предложили стать подручным сталевара. О том, кто это такие, Дмитрий даже не слышал. Но, когда впервые увидел воочию работу мартеновцев, остался впечатлен. Грохот работающих машин, дым и пламя — все это казалось юноше диким. Мастер, проводивший ознакомительную экскурсию, выдал учащимся по кусочку ферросплава, рассказал про марки стали и смог разжечь в ребятах страсть к расплавленному металлу.

Со многими нынешними коллегами Дмитрий Трусилин работал в одной бригаде еще на мартеновской печи. За годы совместной работы у него сложилось

особое мнение о том, какими чертами должен обладать настоящий сталевар.

— Мне кажется, каждый работник в бригаде сталеваров должен четко знать свою роль. Всегда быть внимательным, помнить, что на тебя рассчитывают. Не только в повседневной работе, где требуется ответственность, грамотность. Но и при внештатной ситуации, где нужны мужество и даже отвага. Работа с горячим металлом не прощает ошибок. Мы должны доверять друг другу.

Большинство из этих мужественных людей уже знают, где окажутся после закрытия сталеплавильного цеха. Дмитрий Трусилин прошел обучение на профессию оператора поста управления и продолжит свою карьеру в третьем трубозлектросварочном цехе. Сталевар признается, что особой тревоги в связи с переходом на новую должность не испытывает.

— Есть печаль, что не удалось доработать на мартене, — признается Дмитрий Николаевич, — все же 27 с половиной лет здесь отработал. Была надежда, что построят электропечь, но не сложилось. Жаль,

Грустный
взгляд на
монументальное
производство



Трусилин готов
к работе

Каждый работник в бригаде сталеваров должен четко знать свою роль. Всегда быть внимательным, помнить, что на тебя рассчитывают

но работать продолжать нужно, поэтому прошли обучение и готовы к новым вызовам.

23 марта мартен закрылся навсегда. Больше не будет рыжего дыма из красно-белых труб на улице Братевых Баташевых, протяжных завываний сирены различного крана, брызг стали, падающих у самых ног, облаченных в суконные штаны, и вальса завалочных машин, кружащих у створок мартеновской печи.

В этот день в Выксе прошли грандиозные праздничные мероприятия. Кажется, мы знаем, для кого они стали грустным праздником со слезами на глазах. ●

ГЕРОЙ СОВЕТСКОГО СОЮЗА
ИВАН АНДРЕЕВИЧ КАШИН, ПОЧЕТНЫЙ
ГРАЖДАНИН ГОРОДА БРЯНСКА
И ЗАСЛУЖЕННЫЙ ПИЛОТ СССР.
НЕСМОТЯ НА ПОЧТЕННЫЙ ВОЗРАСТ — 81 ГОД,
ЭТО СИЛЬНЫЙ И ЭНЕРГИЧНЫЙ МУЖЧИНА,
СКРОМНЫЙ, С ОТМЕННЫМ ЧУВСТВОМ
ЮМОРА И КРЕПКИМ РУКОПОЖАТИЕМ.
НЕСКОЛЬКО НЕОБЫЧНО БЫЛО НАБЛЮДАТЬ,
КАК В ДОВОЛЬНО БОЛЬШОМ ГОРОДЕ ЕГО ТО
И ДЕЛО ПРИВЕТСТВУЮТ НА УЛИЦЕ ЗНАКОМЫЕ
И НЕЗНАКОМЫЕ ПРОХОЖИЕ, БЛАГОДАРИТ
ЗА ПОМОЩЬ И СОВЕТ.

А 44 ГОДА ТОМУ НАЗАД БЛАГОДАРИ
ЕГО ЛИЧНОМУ МУЖЕСТВУ И ХЛАДНОКРОВИЮ,
ПРОЯВЛЕННЫМ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ СЛУЖЕБНЫХ
ОБЯЗАННОСТЕЙ, ВЫСОКОМУ ЛЕТНОМУ
МАСТЕРСТВУ И УМЕНИЮ ВЕСТИ СЕБЯ
В УСЛОВИЯХ СМЕРТЕЛЬНОЙ ОПАСНОСТИ,
БЫЛИ СПАСЕНЫ ЖИЗНИ ДЕСЯТКОВ ЛЮДЕЙ

Текст: Михаил Михин. Фото автора



При исполнении служебных обязанностей



Рейс Ф-19

Утром 2 ноября 1973 года из московского аэропорта Быково в небо поднялся пассажирский самолет Як-40, выполнявший полет по маршруту Москва — Брянск. В левом, командирском кресле кабины находился командир корабля Иван Андреевич Кашин. Вторым пилотом в экипаже Кашина в этот день стал Станислав Талпекин, выполнявший свой первый самостоятельный полет в этом качестве после успешного переучивания с поршневого трудяги-кукурузника Ан-2, третьим членом экипажа был бортмеханик Николай Никитин. Бортпроводницы на рейсе Ф-19 не было, а в пассажирском салоне находились 28 человек.

Поскольку отдельного багажного отсека в конструкции Як-40 предусмотрено не было, авиапутешественники просто заходили по хвостовому трапу в салон, складывали свой багаж в вестибюле и рассаживались по креслам. Среди них в самолет поднялись и четверо молодых москвичей — Виктор, Андрей, Владимир и Петр, самому старшему из них было всего 20 лет. В сумках и в одежде учащиеся автомеханического техникума пронесли на борт патроны и оружие — обрез и несколько охотничьих ружей. Через несколько десятков минут они утратят статус авиапассажиров. Невзирая на юный возраст, они перейдут в разряд авиатеррористов и испытают на прочность жизненные ценности окружающих. А пока, до посадки в Брянске, пассажиры были предоставлены сами себе: например, могли воспользоваться содержимым специального контейнера у аварийной двери близ пилотской кабины, где для желающих сотрудниками «Аэрофлота» были приготовлены питьевая вода и карамельки.

Трехмоторный турбореактивный Як-40к с бортовым номером СССР-87607 под управлением экипажа Кашина принадлежал к первым сериям, он еще не был оборудован автопилотом, а на его двигателе отсутствовало устройство реверса тяги. Тем не менее самолет уже немало проработал на местных линиях, доставляя в Москву, Ленинград, Киев, Ростов, Одессу, Куйбышев, Минеральные Воды, Сочи, Симферополь и другие аэропорты Советского Союза пассажиров и грузы. Полет был рядовым для экипажа, хотя и проходил в сложных метеословиях. Поезд от Москвы до Брянска идет 4 часа, а самолету от взлета до посадки нужно было и того меньше — 50 минут.

трижды пытались застрелить, но то обрез оказывался незаряженным, то в панике начинающий бандит забывал снять ружье с предохранителя.

В 1973 году в компании «Аэрофлот» вряд ли кто-то слышал о термине «корпоративные ценности», а инструкции требовали от экипажа «не допустить угон в третью страну» и «во имя спасения пассажиров выполнять требования». Согласно Воздушному кодексу именно командир корабля должен принять окончательное решение за весь экипаж и нести единоличную ответственность за любое свое решение. Иван Кашин принял решение «делать все для сохранения жизни пассажиров» в условиях, когда просто не запаниковать было совсем не просто.

«Бандиты, как оказалось, сразу же решили убить одного из пилотов, чтобы было легче справиться с другим. Кто-то из них выстрелил прямо через перегородку в мое кресло. Пуля из охотничьего ружья пробила стенку, повредила радиоприборы и ударила о спинку кресла, потеряв энергию. Я ее увидел уже сплюсненной на полу, но не сразу понял, что это пуля и что предназначена

Главная ценность

Уже на исходе краткого авиaperелета экипаж услышал грохот в пассажирском салоне: кажется, упали бутылки с водой. Бортмеханик Никитин, вышедший выяснить, что там случилось, в дверях столкнулся с выстрелившим в него террористом и только каким-то чудом уклонился от пули. Следом за этим Николай Никитин схватился уже с двумя бандитами, внезапная рукопашная в салоне была прервана выстрелом третьего террориста, тяжело ранившего Никитина пулей в живот. На помощь упавшему бортмеханику бросился пассажир Владимир Гапоненко, летевший в Брянск с женой и трехлетней дочерью. Гапоненко нанесли сильнейший удар сзади по голове и ранили из обреза в правое плечо. Затем его, уже лежащего на полу, избитого ногами и прикладами,



планировавшими получить полтора миллиона долларов и улететь на Як-40 в Ленинград, а оттуда в Швецию или Америку. Вряд ли юные авиатеррористы знали, что их шансы не быть выданными советскому правосудию повышались, если направить угнанный самолет в Швецию, Японию или Турцию. Они мыслили иными категориями. Перелет на Як-40 из Москвы в США и получение политического убежища казались бандитам делом вполне достижимым, в частности вследствие решимости и отсутствия элементарных знаний географии. Закончились многочасовые переговоры с угонщиками импровизированным штурмом, первой спецоперацией такого рода в СССР, и освобождением всех заложников.

«Я ногой надавил на фальшрозетку — подал сигнал о нападении на экипаж. Позже бандиты все же ворвались в кабину, расстреляв дверь, приставили к моей голове ружейный ствол и сообщили, что, если откажусь поворачивать в Москву, они начнут убивать пассажиров. Развернулись, нам дают посадку во Внуково. Заходим на Москву — плотный туман. Видимость отсутствует, лампочка остатка топлива уже горит, выбора нет: только посадка. Куда деваться? Но сели четко, как на тренировке, — у самого посадочного знака «Т»».

Потом были долгие шесть часов переговоров с бандитами,

После штурма

Командиру корабля Ивану Андреевичу Кашину, предотвратившему угон и сохранившему жизни пассажиров, и командиру штурмовой группы из числа милиционеров-добровольцев, старшему лейтенанту милиции Александру Ивановичу Попрядухину, выдержавшему при помощи бронезиelta

да и ничего особенного там не было. Я вам так скажу: было там особенное, и смог бы так не каждый. Это я не про себя одного, а про всех отличившихся. И главным тогда для нас все же были не инструкции и правила, а желание спасти доверенные нам жизни. Мы об этом, естественно, не говорили. И указание, конечно, такое было — «не болтать зря», да и просто ни к чему. А ведь до указа, прямо говоря, мы уверены были: все, отлетались!



несколько бандитских выстрелов в упор, было присвоено звание Героя Советского Союза с вручением ордена Ленина и медали «Золотая Звезда». Любопытная деталь: Александр Попрядухин стал первым милиционером, удостоенным такого звания в мирное время, но в открытых источниках сообщалось, что награжден он был за задержание особо опасного преступника в ЦПКИ им. Горького. Бортмеханика Николая Никитина наградили орденом Боевого Красного Знамени, а второго пилота Станислава Талпекина и пассажира Владимира Гапоненко — орденом Красной Звезды.

«Знаете, после опубликования указа о присвоении звания Героя были всякие разговоры за моей спиной. Кое-кто поговаривал, что так смог бы каждый,

Выгонят с летной работы, елки зеленые!» — рассказывает Иван Андреевич Кашин.

«В конце ноября 1973 года собрались мы всей семьей в гости к моим родителям. Сидим за большим столом, родственники, соседи. Про наш угон никто ничего официально не сообщил, но разговоры все только про это. Моя сестра двоюродная, Рая, пересказывает историю про наш самолет, ей один полковник знакомый из Брянска все-все «как было» изложил. Да так рассказывает, с такими подробностями, что и слова не вставишь! Что тут делать? Сижу, слушаю, «как все на самом деле было». Вдруг звонок в дверь: — Кто тут Кашин? Примите телеграмму, распишитесь! Брат берет телеграмму, чтобы мне передать, заглядывает в нее и тут же читает: «Поздравляем присвоением высокого звания Героя Советского

Союза зпт вручением ордена Ленина зпт медали Золотая Звезда тчк Бугаев тчк».

Повисает тишина. Мать встает: — Вань, да это что, с тобой было? Елки зеленые, немая сцена!»

Командир экипажа Кашин после событий 1973 года остался на летной работе и до 1992 года налетал в общей сложности 21 000 часов, или целых 875 суток. Сейчас он член общественной палаты Брянской области, основатель областной общественной организации ветеранов авиации имени П. М. Камозина, его именем назван Дятковский кадетский корпус авиации.

После неудачной для террористов попытки захвата самолета, летевшего рейсом Ф-19, произошли значительные изменения в отечественной практике пассажирских авиаперевозок. Например, в крупнейших советских аэропортах был введен досмотр пассажиров, а угон самолета в СССР выделили в январе 1973 года в отдельное преступление. До этого момента авиатеррористов могли наказать за преступления,

совершенные в процессе захвата самолета. Спектр был широк: от злостного хулиганства до измены Родине. Кроме того, в СССР приступили к созданию специальных подразделений для борьбы с терроризмом, одним из которых стала легендарная группа «А». Был разработан «Набат» — план согласованных действий сотрудников Министерства гражданской авиации, КГБ, МВД, сил ПВО и МИДа при возникновении террористической угрозы для воздушного судна. В 1983 году режиссер Владимир Златоустовский при поддержке министра гражданской авиации снял одноименный с планом художественный фильм, предназначенный для служебного просмотра сотрудниками «Аэрофлота». «Набат» можно посмотреть в Интернете, одну из главных (и самых необычных) ролей в этом фильме сыграла Наталья Варлей.

С тех пор изменилось многое, кроме, пожалуй, и сегодня главной для многих служебной, или корпоративной ценности — сохранения в безопасности доверенных жизней и здоровья людей. ●



«НОЧНАЯ ЛИГА»: ИГРЫ ПОД ЛУНОЙ



НИ ТРУДОВЫЕ БУДНИ С ИХ ИНТЕРЕСНЫМИ ЗАДАЧАМИ И ВОЗМОЖНОСТЯМИ ДЛЯ ПРИМЕНЕНИЯ СОБСТВЕННЫХ ТАЛАНТОВ, НИ ВЕСЕЛЫЕ ВЫХОДНЫЕ, НАПОЛНЕННЫЕ МЕЧТАМИ О НОВЫХ ТРУДОВЫХ ПОДВИГАХ, НЕ МОГУТ ОТБИТЬ У ЗАВОДЧАН ТЯГИ К СПОРТУ. ТЯНУТСЯ АЛЬМЕТЬЕВСКИЕ ТРУБНИКИ К ЗДОРОВОМУ ОБРАЗУ ЖИЗНИ 365 ДНЕЙ В ГОДУ. И НЕ ТОЛЬКО ДНЕЙ, НО И НОЧЕЙ. **Текст:** Сергей Дмитриев. **Фото:** Вячеслав Хабаров

ИИ ведь не ищут отговорок. Лень напала и не дает идти на одну тренировку — идут наши заводчане на две подряд, жена или муж не пускает — с собой их всех, спинка болит — разминка вылечит. Но довольно слов, сами смотрите.

Одно из самых увлекательных и зрелищных мероприятий Альметьевска — «Ночная лига» по футболу. Она

объединяет руководителей и подчиненных, нефтяников и металлургов, транспортников и коммерсантов, бизнес и власть. Лига открылась в 2011 году на базе ДЮСШ по футболу. Большинство игр проводится вечерами, после рабочего дня, отсюда она и получила свое название.

В спортивных баталиях завода участвуют свыше 250 заводчан из 760, еще

столько же, а иногда и много больше — болельщики, поддерживающие своих спортсменов на всех соревнованиях. Во время заводской спартакиады заводчане делятся на семь команд, защищая честь своих подразделений, а на городских соревнованиях объединяются в заводские сборные.

«Ночная лига» не единственное вечернее спортивное мероприятие, в котором участвуют заводчане. Очень много спортивного времени приходится на вечер после работы. Тренировки, отборочные турниры — нет ни дня, чтобы заводской спортзал пустовал. Оно и понятно: одна заводская спартакиада в 2018 году насчитывает 21 вид состязаний. Это не считая товарищеских встреч, городских и республиканских соревнований.



► **Динар Газизуллин,**
руководитель первого
трубоэлектросварочного цеха:

— Многие ходят на наши вечерние соревнования с детьми, с семьями. Руководство это приветствует, к тому же люди одновременно и спортом занимаются, и с семьей время проводят. Словом, заводской спорт сближает.



В будни заводчане тренируются не только после работы, в спортзале, но и в обеденные перерывы — в спортивных комнатах, созданных самими заводчанами. В ремонтно-механическом цехе, к примеру, есть свой тренажерный зал, а в ТЭСЦ № 2 — стол для настольного тенниса.



► **Роман Чугунов,**
технолог:

— Свой спортзал — это очень удобно. Сразу после работы можно побегать, мяч покидать. Люди этим активно пользуются. Как результат — у нас несколько сборных, которые не только на заводе играют, но и на всех городских соревнованиях. Футболисты и волейболисты давно уже «в город» вышли, а с прошлого года и баскетболисты присоединились.

► **Амир Егамов,**
директор по персоналу:

— Перед началом очередной спартакиады мы анализируем мнения заводчан обо всех видах соревнований нашей спартакиады. Если люди скажут, что какой-то вид спорта не нужен, мы не будем его включать. Но на моей памяти такого ни разу не было. Наоборот, предлагают новые. В прошлом году боулинг попросили ввести, в нынешнем — целых три новых вида: пейнтбол, керлинг и городки.



► **Андрей Бадяев,**
начальник ТЭСЦ № 2:

— В команде «Ночной лиги» АТЗ играют представители практически всех подразделений завода, и это очень здорово. Мы не просто играем, мы налаживаем коммуникации между подразделениями, посредством игры адаптируем для командной работы на производстве новых людей.



АТЗ не ограничивается своим спортзалом. Хоккей в валенках и керлинг собирают солидное число альметьевцев на территории подшефного микрорайона, настольный теннис и бадминтон — в одноименных ДЮСШ, которые, кстати, курирует Альметьевский трубный. В пляжный волейбол заводчане играют на пляже городского озера либо в центральном парке, а шахматно-шашечный турнир

проходит в городском шахматном клубе или в санатории «Голубое озеро», где этих целей есть специальный зал.

Помимо привычных всем футбола, волейбола, баскетбола заводчане играют в боулинг, хоккей на валенках, перетягивают канат, стреляют из пневматических винтовок. С прошлого года список спортивных возможностей пополнился керлингом, городками и пейнтболом.

Все большей популярностью пользуются спортивные мероприятия, совмещенные с благотворительными акциями. Среди них забег «Кто бежит? Все бегут!» фонда «ОМК-Участие», республиканский проект TimerMap, мастер-классы по пейнтболу, футболу, армрестлингу, которые заводчане проводят для детей региона, попавших в сложную жизненную ситуацию. ●

ОМК
Битва Умов



БИТВА ЗА ЗВАНИЕ САМОГО УМНОГО СОТРУДНИКА ОМК ПРОДОЛЖАЕТСЯ!*

«ОМК БИТВА УМОВ» – первая корпоративная интеллектуальная мобильная игра, в которой каждый может попробовать свои силы и сразиться с другими участниками в ожесточенном умственном поединке.

Скачать игру можно бесплатно на Google Play или App Store. Установить, зарегистрироваться, авторизоваться через корпоративный e-mail, аккаунты facebook и «ВКонтакте»



* уже более 5000 игроков



**ОБЪЕДИНЕННАЯ
МЕТАЛЛУРГИЧЕСКАЯ
КОМПАНИЯ**