



ОБЪЕДИНЕННАЯ
МЕТАЛЛУРГИЧЕСКАЯ
КОМПАНИЯ

Российский Копенгаген

Почему известный
блогер завидует жителям
Альметьевска?



11 |

Оставили следы
в историях

4 |

Как специалист из Донбасса
стал своим в Выксе?

8 |

Территория ОМК

№ 11 (122) • 30 МАРТА 2018 ГОДА

Adieu, monsieur Martin!*

СОБЫТИЕ

С закрытием сталеплавильного цеха ВМЗ
завершилась эпоха производства стали
мартеновским методом

6-7 |



*Прощайте, мсье Мартен! (фр.)

© ВАЛЕРИЙ ПОКУМЕЙКО



© АРХИВ ОМК

Время первых

ИНФОРМАЦИЯ

Анна Андреева
Москва

Новая рубрика с таким названием
появилась на корпоративном портале
ОМК.

Героями серии интервью в видеоформате
станут руководители компании и отдельных
подразделений. «Это люди, без которых уже
сложно представить себе ОМК. Они работа-
ют здесь многие годы. Это известные, авто-
ритетные и уважаемые руководители», – го-
ворится в анонсе первого выпуска програм-
мы «Время первых».

Первое интервью появилось на портале
27 марта. Собеседником советника предсе-
дателя Совета директоров Александра Каст-
равца в программе стал начальник четвер-
того трубозлектросварочного цеха Выксун-
ского металлургического завода Алексей Се-
дышев. Руководитель рассказал о том, какой
проект оказался для него самым сложным, с
какими жалобами обращаются к нему рабо-
чие, какими принципами он руководствует-
ся в жизни, когда состоялось его первое сви-
дание и как он воспитывает дочерей. Кста-
ти, в этом году Алексей Юрьевич отмечает
40-летие своей работы на заводе.

– Я всегда переживаю о работе. Но я уве-
рен в своем цехе и в том, что здесь мож-
но сделать все. Наверное, нигде нет такого,
чтобы одновременно в работе были две ли-
нии по производству труб, как у нас. Ни од-
ного предприятия такого я не знаю, – сказал
Алексей Седышев.

Программа уже получила положительные
отзывы сотрудников. Печатную версию ин-
тервью «Территория ОМК» опубликует в од-
ном из ближайших номеров.

ЦИФРА

25

млн тонн стали

выплавил мартеновский цех ВМЗ
за все время своей работы, то есть
более чем за сто лет. Последняя
главка выксунского мартена –
слиток стали марки «2». Примерно
через три месяца из него изготовят
семь колес для вагонов РЖД.

ПРЯМАЯ РЕЧЬ

АЛЕКСЕЙ ШЕРСТОБИТОВ
вальцовщик, ЧМЗ

« В рессорном
производстве мне
сразу понравилось:
огромные корпуса,
серьезное производство,
сплоченный коллектив.

/О выборе работы/



СТАТИСТИКА

Количество проектов в формате А3 на заводе
«Трубодеталь»

2014	770
2015	2 102
2016	1 702
2017	2 520

ЦИФРА

500 тысяч рублей

Чусовской металлургический завод выделил в 2018 году на программу «Корпоративная социальная льгота «Признание».



ОТ РЕДАКЦИИ

Спасибо по вкусу

Доброе слово и кошке приятно, а кота на работе не погладишь

СЕРГЕЙ ДМИТРИЕВ

журналист
газеты
«Территория
ОМК»



Руководители порой утверждают: с точки зрения мотивации персонала повышение зарплаты и денежные бонусы особого эффекта не дают. Через пару месяцев человек привыкает и хочет еще больше, а желание работать не то что не растет, а наоборот – снижается. Наверное, так оно и есть. При условии, что у людей хватает денег на еду, на садик для детей, на «коммуналку» и на проценты по кредитам.

В узких кругах бытует мнение, что профессионалов вообще поощрять не нужно: они же профессионалы и делают все профессионально, причем ровно на ту сумму, которую им платят. Заплатите больше – они и сделают больше. Но то ли профессионалов мало, то ли больше платить никто не хочет, но поощрение сотрудников часто упирается не в деньги, а в фантазию руководства.

Привычные премии, доски почета, грамоты и тому подобные способы поощрения постепенно уходят в прошлое. Против премий, конечно, мало кто из работников выступает – деньги все-таки, пирамиду потребностей пока никто не отменял. Но осознание того, что они иногда выдаются не сверх платы за проделанную работу, а вместо нее, несколько мешает относиться к премиям как к мотивации.

Года два назад у нас в России стали перенимать опыт японских и прочих коллег, которые разрешили приходить на работу с питомцами. Сидит сотрудник, годовой отчет делает – а у него на коле-

нях кот мурлычет, вовлеченность повышает. Впрочем, некоторые утверждают, что мода эта – происки офисного планктона, у которого и постоянный стресс, и отсутствие мотивации возникают по одной причине: заняться на работе нечем. В чем-то и эти люди правы. Не представляю, куда деть кота, если на линии изоляции труб работаешь, например.

Наверное, не один я не представляю. И потому неравнодушные руководители придумывают новые способы поощрения персонала: игровые зоны на предприятиях, геймификацию процессов, билеты на мероприятия, совместное волонтерство и так далее. А на ВМЗ и ЧМЗ, оказывается, можно даже выбрать поощрение себе по вкусу.

Централизовать систему поощрений – хорошо и правильно, да. Но не менее эффективны и локальные решения, которые находят линейные руководители. Помнится, в результате исследования вовлеченности ОМК мы выяснили, что подавляющему большинству наших работников важно простое человеческое «спасибо». Может, и не всем это слово сможет заменить деньги, но ведь и деньги без него не всех могут порадовать.



Может, и не всем слово «спасибо» сможет заменить деньги, но ведь и деньги без него не всех могут порадовать.

Но дело, разумеется, не в слове, а в самих людях. Полагаю, у каждого из нас есть знакомые, чья устная благодарность нам гораздо важнее денег. Нет, не потому, что деньги нам не нужны, и даже не из-за скупости упомянутых знакомых на похвалу. Просто именно от этих людей мы бы предпочли услышать слова признания. Ну и самим для этого, конечно, нужно приложить некие усилия. Чтобы было что признавать.

Поощрение в «кафетерии»

На Чусовском металлургическом заводе с 1 апреля начинает действовать корпоративная социальная льгота «Признание»

СИСТЕМА

Жанна Леушина
Чусовой

На предприятии уже есть программы, направленные на признание заслуг сотрудников: трудовые соревнования, конкурсы профессионального мастерства и на лучшее рабочее место, награждение ко Дню металлурга и многие другие. Корпоративная социальная льгота «Признание» отличается от них тем, что ориентирована на мастеров и специалистов (целевых программ для этой категории работников на заводе до сих пор не было). Поощрение смогут получить те сотрудники, которые добились хороших результатов работы в 2017 году и перед которыми ставятся амбициозные цели в 2018-м. Признание заслуг выражается в материальном стимулировании, при этом выбор вознаграждения остается за самим сотрудником. Напомним, похожая программа действует и на ВМЗ.

В основе программы – принцип кафетерия: сотрудник сам может выбрать, какой именно льготой из десяти представленных в «меню» он может воспользоваться в течение 2018 года. В ассортименте имеются варианты на разные случаи жизни: от покупки жилья до занятий спор-

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СПРАВКА

В этом году сотрудники ЧМЗ могут получить «Признание» в виде частичного возмещения расходов в следующих случаях:

- уплата процентов по договору ипотечного или потребительского кредитования;
- страхование имущества;
- обучение;
- покупка или расширение полиса добровольного медицинского страхования;
- спортивные и оздоровительные занятия;
- проезд к месту отдыха;
- оздоровление работника и членов его семьи;
- приобретение путевки для ребенка в детское оздоровительное учреждение;
- приобретение путевки для самого работника.

том (см. «Организационную справку»). Конечно, есть ограничение: сумма вознаграждения не должна превышать 15 тысяч рублей.

Всего в бюджете Чусовского металлургического завода на реализацию программы в 2017 году заложено 500 тысяч рублей. Таким образом, корпоративная социальная льгота охватит около 10 процентов мастеров и специалистов предприятия.



△ Хорошая работа не должна остаться незамеченной © АЛЕКСАНДР ИВАНОВ

ОБСУЖДЕНИЕ | Какое поощрение за хорошую работу вас бы порадовало?

СВЕТЛАНА НИКОЛАЕВА



оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, БАЗ

« Конечно, слова благодарности от руководства, непосредственно от начальника цеха или даже от управляющего директора меня бы порадовали. Но хорошая премия или путевка в жаркие страны (наша затянувшаяся зима немного уже поднадоела) порадовали бы больше. А еще хорошим поощрением для меня был бы карьерный рост. Это стимулировало бы меня еще более ответственно относиться к своим обязанностям.

АРТЕМ ФОКИН



главный специалист по надежности цеха по ремонту ДЖДК, ВМЗ

« Поощрение за работу в любом виде, конечно же, необходимо. Одной из приемлемых форм для меня, например, является направление на обучение за хорошо выполненную работу. Во-первых, сотрудник сам приобретает более широкие компетенции, развивается, встречается с новыми людьми, расширяет свой кругозор. Во-вторых, развитие способствует более качественному выполнению работы. Так что все в выигрыше.

ДМИТРИЙ КЛИМАНТОВ



токарь, ЧМЗ

« Как многодетный отец я, конечно, скажу, что для меня важно материальное поощрение. Когда сам сделаешь порученное задание хорошо, бывает очень приятно получить премию. А когда отличилась вся бригада – то и вместе с бригадой. Конкурсы – тоже хорошее дело, когда ты в них участвуешь, побеждаешь и тебя поощряют. Но вообще если работник отлично трудится, то можно подойти к нему и спросить, какое ему нужно поощрение.

АНДРЕЙ НАУМОВ



гибщик труб, «Трубодеталь»

« Разговаривал недавно с отцом (он более 30 лет проработал на «Трубодетали») про то, как поощряли за труд в советское время. Отец сказал, ордена и медали вручали, грамоты, премии, путевки в санатории и даже автомобили дарили. Но главным было внимание. Времена изменились, и сейчас нас радуют деньги. Хотя, если задуматься, приятно же, когда твою фотографию на Доску почета помещают или вручают твоему участку знак «Лучшее производство ОМК».

ОЛЬГА МАКАРОВА



специалист по физико-механическим испытаниям, АТЗ

« Мне лично за хорошую работу достаточно просто похвалы в виде слова «спасибо». Не имеет значения, приготовила ли я вкусный ужин или погладила брюки со стрелками. На заводе, после решения какой-либо важной и срочной внеплановой задачи, опять же достаточно простого слова «спасибо» от начальства. Несмотря на кажущуюся простоту, для многих людей устная благодарность очень много значит. Это оценка твоего труда, отношения к твоему труду.

КОРОТКО

1 600 **сотрудников**

Объединенной металлургической компании прошли оценку по компетенциям в 2018 году.



△ От компетенций отдельных сотрудников зависит эффективность всей компании © ВАЛЕРИЙ ПОКУМЕЙКО

Оценили по эффекту

Результаты деятельности ОМК в 2017 году руководители компании обсудили на серии комитетов

РЕЗУЛЬТАТ

Анна Андреева
Москва

По традиции основные результаты работы компании и ее подразделений анализируют участники трех комитетов: по операционной деятельности, комитета по управлению эффективностью и кадрового. Работу комитетов по итогам года возглавляет председатель Совета директоров ОМК Анатолий Седых, а в число постоянных участников входят члены правления.

На одиннадцати совместных заседаниях комитетов руководители ОМК рассмотрели итоги оценки компетенций сотрудников и достижение ими нужных целей. Также участники комитетов обратили внимание на общую эффективность операционной

деятельности, организационное развитие, реализацию стратегических планов дивизионов и функций. Руководители определили ключевые успехи и неудачи года и сформулировали задачи на будущее.

— Существенно увеличилась доля областей управления, которые оцениваются через понятный набор ключевых показателей эффективности и размер привлеченных эффектов, — пояснил Петр Трушин, директор по управлению эффективностью ОМК. — Это позволяет объективно оценить вклад руководителей и подразделений в успех компании и, следовательно, адекватно установить вознаграждение для сотрудников. Для нас принципиально важно, чтобы люди видели связь между результатом работы компании и личным вознаграждением.

Более подробно о том, каким оказался для компании 2017 год и какие задачи стоят перед ней сейчас, мы расскажем в одном из ближайших номеров газеты «Территория ОМК».

КОММЕНТАРИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

СВЕТЛАНА НИКОЛАШИНА

руководитель департамента по управлению персоналом

«Мы начали объединять процессы целеполагания и оценки по компетенциям. Провели комплексный анализ того, насколько достижение целей зависит от уровня развития компетенций сотрудников. Кроме того, мы посмотрели, насколько взаимосвязаны эффективность работы функций и дивизионов и эффек-

тивность отдельных сотрудников. В этом году руководители представляли не только достигнутые цели, но и компетенции, благодаря которым сотрудники смогли добиться результата, а также выводы о зонах роста и областях развития в своих подразделениях. Более того, в этом году оценка по компетенциям затронула руководителей от уровня А до уровня D. Такую оценку прошли в общей сложности 1,6 тысячи сотрудников компании.

Продавали и будем продавать

Руководители ЧМЗ и ОМК обсудили с дилерами качество чусовских рессор

ПАРТНЕРСТВО

Ольга Судакова
Чусовой

Иван Тертичный, директор по продажам ЧМЗ, представил итоги работы в 2017 году, планы и прогнозы на 2018-й, а также рассказал, какие изменения происходят на рынках отечественных рессор и иномарок. Партнеры обсудили, как продавали и как планируют продавать рессорную продукцию, развивать дилерскую сеть и расширять рынки сбыта.

Напомним, Чусовской металлургический завод — крупный игрок на рынке рессор, а благодаря широкой дилерской сети продукция доступна потребителям в любом регионе России, Европы и

Азии. Осваивая новую продукцию для иномарок, предприятие может увеличить объем своих продаж. Как говорят на ЧМЗ, сейчас специалисты инженерно-технологического центра и рессорного производства завода могут разработать и изготовить аналоги практически любой рессоры.

Встречи с дилерами на ЧМЗ проходят регулярно. Общаясь друг с другом и с производителем продукции, продавцы получают достоверную информацию о том, что происходит на рынке по всей стране. Кроме того, всегда важными остаются вопросы о новых рессорах и о качестве продукции. Ответы на них участники встречи находят в том числе и на промплощадке: визит дилеров традиционно завершился посещением рессорного производства.

КОММЕНТАРИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

ИВАН ТЕРТИЧНЫЙ
директор по продажам ЧМЗ

«Мы планируем подготовить стратегию развития дилерского корпуса, будем активно внедрять в работу электронные торговые площадки и интернет-магазины. Это будет способствовать расширению клиентской базы и рынков сбыта продукции, повысит узнаваемость брендов «Чусовская рессора» и Springer.

КОММЕНТАРИЙ ПАРТНЕРА

АЛЕКСЕЙ БЕЗЗУБОВ
директор предприятия «НПН»

«С заводом мы сотрудничаем больше 15 лет. Это наш якорный поставщик, на которого мы рассчитываем. Реализация продукции ЧМЗ вносит значительный вклад в объем выручки нашего предприятия. А если у нас и бывают какие-либо вопросы к качеству чусовской рессоры, то они всегда успешно решаются в рабочем режиме.



△ Дилеры не в первый раз приезжают на завод © ОЛЬГА СУДАКОВА

КОРОТКО О ВАЖНОМ

Персонал

НАЗНАЧЕНИЕ | Генеральным директором предприятия «ОМК-ЭкоМеталл» 27 марта 2018 года стал Александр Циулев. Он будет совмещать эту должность с работой в качестве коммерческого директора ОМК. Ранее предприятием более семи лет руководил Владимир Красильщиков. 26 марта он принял решение оставить должность гендиректора «ОМК-ЭкоМеталл». «От всего коллектива ОМК мы благодарим Владимира Борисовича за самоотверженный труд, ответственный подход к работе и прекрасное отношение к коллективу. Желаем в будущем новых успехов и качественных достижений», — говорится в сообщении от руководства компании.

Общество

РАДИО | Советник председателя Совета директоров ОМК Александр Кастровец выступил в эфире радиостанции «Вера». В передаче, посвященной меценатству, он рассказал о сотрудничестве ОМК с Государственным историческим музеем в Москве, а также о других культурных проектах, которые поддерживает компания. Напомним, что в этом году ОМК выступила финансовым партнером выставки «Александр II Освободитель. 200 лет со дня рождения» в историческом музее. Этот масштабный выставочный проект откроется 4 апреля 2018 года и продлится до октября.

Информация

МЕДИА | 29 марта в ОМК состоялось заседание комитета по коммуникациям. В нем участвовал руководитель коммерческого департамента ОМК Эдуард Степанцов, а также функциональные директора компании и предприятий. Комитет рассмотрел план основных корпоративных мероприятий на второй квартал 2018 года и их информационное сопровождение во внутренних и внешних СМИ. Кроме того, члены комитета обозначили несколько проблемных тем, которые необходимо осветить в корпоративных медиа. Публикации на эти темы вскоре появятся в газете «Территория ОМК», журнале «ОМК-Команда» и на портале.

Обучение

ПАРТНЕРСТВО | Альметьевский трубный завод и трудовая инспекция города будут вместе обучать специалистов. Управляющий директор предприятия Александр Токарев и начальник местного отдела Гострудинспекции Фидайль Хаернасов обсудили стратегию сотрудничества. Фидайль Хаернасов осмотрел учебный центр АТЗ и предложил несколько идей, направленных на повышение эффективности обучения. Партнеры приняли решение включить в состав аттестационной комиссии экспертов городского отдела Гострудинспекции и привлекать их к проведению занятий по охране труда и промышленной безопасности.

Строительство

ОБХОД | Директор по реализации проектов ОМК Андрей Кухно осмотрел строительную площадку нового участка в пятом трубоэлектросварочном цехе ВМЗ. Обход, в котором приняли участие руководители компании и завода, состоялся 26 марта. Его участники отметили, что строительство ведется по графику, несмотря на коррективы, которые вносят действующее производство и высокие темпы отгрузки готовой продукции. Планируется, что на этом участке разместится новый трубоэлектросварочный стан. К настоящему времени практически завершено возведение металлического каркаса пристроя.

ЦИФРА

22 процента – на столько работники участка холодно-твердеющих смесей БАЗ смогли увеличить свою премию в феврале, добившись целевых объемов производства.



△ Сначала выслушали, потом расспросили © МАРИЯ ТРОФИМОВА

От отливки до раздачи

Как повысить качество и увеличить зарплату?
Об этом руководители БАЗ рассказали сотрудникам

ДИАЛОГ

Мария Трофимова
Благовещенск

Управляющий директор арматурного завода Александр Астахов и директор по персоналу Янина Нурисламова встретились с работниками управления по качеству, дирекции по производству и дирекции по энергообеспечению и ремонтам.

О работе

В каждом коллективе руководитель завода рассказал о ситуации на предприятии. Особо он остановился на качестве продукции.

– Это одна из главных задач производства, один из самых важных факторов конкурентоспособности, над которым нам предстоит работать. Повышать качество отливки нужно для развития нашего литейного производства и обеспечения экономической стабильности всего завода, – сказал Александр Астахов. – Поэтому мы продолжаем работу над модернизацией сталелитейного цеха. Небольшие инвестиции направлены на приобретение программного обеспечения Магма-5. Оно разработано специально для литейного производства. Новое программное обеспечение будет отслеживать и анализировать физические процессы, происходящие при заполнении форм и затвердевании отливок, и на основе полученных данных выявлять различные дефекты, рассчитывать микроструктуру сплава, механические свойства, определять объемную и линейную усадку и так далее.

Отдельно Александр Астахов отметил производственные результаты участка холодно-твердеющих смесей сталелитейного цеха. Достигнув целевого объема производства (240 тонн в месяц), работники участка смогли увеличить свою премию в феврале на 22 процента. «Считаю, что заслуженное вознаграждение станет отличным стимулом для их дальнейшей хорошей работы», – добавил управляющий директор.

О зарплате

Оплата труда традиционно занимает одно из первых мест в числе вопросов, волнующих людей.

– С 1 апреля 2018 года запланирована индексация заработной платы, – сообщила Янина Нурисламова. – Кроме того, предприятие предлагает вам множество дополнительных возможностей

повысить свой уровень дохода: подавайте рационализаторские предложения, занимайтесь наставничеством, участвуйте в разработке учебных программ, осваивайте смежные профессии.

Александр Астахов подтвердил, что авторам рацпредложений на заводе выплачиваются вознаграждения, и таким образом работник может заметно увеличить уровень своего дохода.

– Рационализаторские предложения помогают повысить эффективность производства и производительность труда. Если у вас есть подобные идеи, но вы просто не знаете, как оформить и подать рационализаторское предложение, обратитесь в отдел главного конструктора к руководителю проектов Айгуль Шариповой, она всегда поможет и подскажет, а также зафиксирует и проработает ваше предложение, – посоветовал управляющий директор завода.

Кроме того, на заводе появляется новый инструмент – так называемая карта навыков. «Она позволит нам объективно оценить соответствие тарифного разряда человека разряду выполняемых им работ. Документ будет доступен для общего пользования. Аттестацию на соответствие занимаемой должности планируется начать во втором квартале 2018 года», – рассказала Янина Нурисламова.

О соцбыте

Многих участников встреч волновала отмена вахтовых автобусов для работников, проживающих в других населенных пунктах: Бирске, Калининках, Удельно-Дуване, Богородском и Николаевке. Александр Астахов объяснил причины такого решения: необходимо снижать затраты на транспортировку, а поддерживать автобусные маршруты неэффективно, и БАЗ вынужден нести чрезмерные расходы. Впрочем, без поддержки иногородние сотрудники не останутся. «Работникам, проживающим в этих населенных пунктах, затраты на проезд будет компенсироваться. Размер компенсации будет зависеть от места проживания», – обещала Янина Нурисламова.

Также сотрудники спрашивали о графиках обеденных перерывов. Очереди во время обеда остаются проблемой для работников, несмотря на постоянные улучшения в работе столовой: сначала для решения этой проблемы организовали вторую линию раздачи, затем третью – для выдачи обеденных мини-комплексов на сумму дотации. «А сейчас мы вместе с руководителями структурных подразделений готовим приказы о переносе времени обеденных перерывов. Всех сотрудников обязательно оповестим об изменениях заранее», – сказала Янина Нурисламова.

Оставили следы в историях

Рост автопроисшествий на территории ВМЗ проявился в царапинах и вмятинах

БЕЗОПАСНОСТЬ

Александр Кулагин
Выкса

Левостороннее движение не прерогатива Великобритании – решили доказать КамАЗ и ПАЗ в районе КПП-41. Грузовик наискось припарковали на встречной полосе, а водитель автобуса решил его объехать единственно возможным способом – слева. Британские правила не сработали в Выксе: итогом маневра стало столкновение по касательной и механические повреждения «пазика». Неправильно припаркованный большегруз – главный виновник инцидента – не пострадал. Впрочем, доля ответственности за инцидент лежит и на водителе автобуса – он не обеспечил безопасный интервал при объезде.

▼ КОММЕНТАРИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

АЛЕКСАНДР ПИВИКОВ
начальник управления по безопасности труда и окружающей среды ВМЗ

«Ни одно ДТП не остается без расследования и корректирующих мер. Плохо, что наш персонал позволяет себе опасное поведение, находясь за рулем транспортных

Участником еще одного происшествия также стал КамАЗ: разворачиваясь на территории Литейно-прокатного комплекса, автомобиль не разъехался с опорой электропередач и повредил кузов. А водителя «Газели» дирекции по транспортной логистике подвела спешка. Не дождавшись, когда автоматические ворота полностью откроются, он стал газовать, и фургон деформировал нижнюю секцию ворот. Еще один инцидент произошел с транспортом на электротяге: водитель электропогрузчика превысил скорость при движении задним ходом и въехал в стену. Ни транспорт, ни водитель не пострадали.

Кстати, количество ДТП на заводской территории с 22 февраля по 21 марта выросло вдвое по сравнению с предыдущим отчетным месяцем. Все происшествия случились по вине водителей.

средств, которые являются источником повышенной опасности. И мер, которые принимаются ради исключения опасного поведения водителей, явно недостаточно. Я ожидаю изменения отношения к этому вопросу со стороны руководителей дирекции по транспортной логистике и автотранспортного цеха.



Хоть трава здесь расти

Арматурный завод распланировал природоохранную деятельность до 2020 года

ЭКОЛОГИЯ

Юлия Ларионова
Благовещенск

В 2018 году предприятие намерено заменить фильтрующие элементы системы пылеудаления в сталелитейном и кузнечно-прессовом цехах. Это поможет снизить количество выбросов загрязняющих веществ в атмосферу. Также в этом году продолжатся работы по замене рукавных фильтров газопылеулавливающих установок. Замена трубопровода оборотного водоснабжения, текущие ремонты наружных сетей водоснабжения и канализации, а также промывка труб

позволят избежать загрязнения водоемов.

Напомним, в 2017 году было принято решение о рекультивации участка, прилегающего к западной границе завода. Прежде на этой территории копились отходы предприятия. Проектные работы были выполнены, и БАЗ уже получил положительное заключение Государственной экологической экспертизы. В 2018 году завод приступил к реализации проектных решений. В частности, на участке удалят техногенный грунт, а выемку заполнят новой почвой, с тем чтобы посеять здесь многолетние травы.

Кроме того, сотрудники БАЗ примут участие в городских экологических мероприятиях.

ЦИФРА

2 901

улучшение насчитали на заводе «Трубодеталь» по итогам 2017 года. Количество предложений с экономическим эффектом выросло в четыре с лишним раза по сравнению с 2016-м.



Ход конем на АЗ

Количество предложений об улучшениях на заводе «Трубодеталь» в 2017 году оказалось намного больше, чем в 2016-м

Светлана Кулагина
Челябинск

Более тысячи работников завода «Трубодеталь» участвовали в улучшении производственных процессов в 2017 году. За год сотрудники предприятия реализовали более 2,5 тысячи улучшений в формате АЗ, что заметно превысило показатели 2016 года. Кроме того, на заводе действовало 338 кружков качества, а малые рабочие группы решили 43 проблемы.

Всплеск с эффектом

– Всплеск активности наших сотрудников, я думаю, не случаен, – комментирует Максим Пермяков, директор по производству и управлению цепочками поставок завода «Трубодеталь». – Это нормальная практика работы предприятий, исповедующих принципы бережливого производства, когда поиском и решением проблем на каждом рабочем месте занимаются все без исключения работники. К примеру, в компании Toyota, как рассказал во время аудита производственной системы наш японский коллега Тацуми Кимура, установлено значение – 12 улучшений в год на одного сотрудника. Нам есть к чему стремиться. В прошлом году мы достигли 1,7 улучшения на одного сотрудника, задача на 2018-й – не менее 2,2 улучшения.

Максим Пермяков рассказал, что подавать предложения в формате АЗ сотрудники «Трубодетали» начали в 2013 году – тогда за год удалось реализовать 85 улучшений в статусе рационализаторских предложений. Сейчас, по итогам 2017 года, на заводе насчитывается уже более 2,9 тысячи улучшений разных видов. В четыре с лишним раза по сравнению с 2016-м выросло количество предложений с явно выраженным экономическим эффектом. А в качестве вознаграждения сотрудники получили почти 3,4 миллиона рублей.

Треть всех улучшений на заводе касается технологии производства, около 10–15 процентов относится к области охраны труда. «Это не умаляет, конечно, значения других предложений – в области эргономики, ремонтов, создания комфортных бытовых условий», – добавил Максим Пермяков.

Пять раз спроси, один раз ответь

Директор по производству и управлению цепочками поставок на протяжении нескольких лет обучает инженеров, менеджеров, мастеров, начальников отделов и управлений методу «Пять почему», суть которого – поиск глубинной причины проблемы.

– Я рассказываю, что многие проблемы носят системный характер, являются мно-

гофакторными, поэтому важно добраться до первопричины, последовательно задав несколько раз вопрос «Почему?». Только «отрубив» корни, можно исправить ситуацию. Участники обучения предлагают проблему из практики работы своего участка или отдела, мы совместно ее обсуждаем и находим пути решения, – объясняет Максим Пермяков. – Более трехсот специалистов и руководителей уже прошли такое обучение, сейчас мы продолжим этот курс для вновь принятых сотрудников.

По мнению руководителя, процесс непрерывных улучшений успешно дополнили новые форматы поиска и решения проблем – кружки качества и малые рабочие группы. Если в середине 2016 года на заводе было 18 кружков качества, то сейчас их стало 338. Первые малые рабочие группы возникли на «Трубодетали» в середине 2016 года и успели решить 10 проблем. А в 2017 году в рамках МРГ было решено уже 43 проблемы, причем с очень хорошим экономическим эффектом.

Отличие малых рабочих групп от кружков качества в том, что первые рассматривают проблемы одного рабочего места или участка, а в рамках МРГ решаются проблемы, которые возникают на стыке взаимодействия различных подразделений и служб. Во главе таких групп, как правило, стоят ведущие специалисты или руководители.

КСТАТИ

Максим Пермяков сам инициировал создание двух малых рабочих групп на «Трубодетали»: одна пыталась сократить объем зачистки поверхности соединительных деталей трубопроводов на всех этапах их производства, другая занималась упрощением процедуры списания основных средств. Работа завершилась успешно в обеих группах. В частности, количество подписей при списании основных средств удалось сократить на треть, более половины оставшихся подписей перевели в электронный вид.

Кто улучшает лучше всех?

- **Самый активный автор** – Александр Трунов, сменный мастер участка 1.1. Сотрудник принял участие в 96 улучшениях, 84 из них он инициировал сам.
- **Лучшее подразделение** (по количеству предложений на одного сотрудника) – отдел по развитию производственной системы под руководством Алексея Тищенко. Коллектив реализовал 42 улучшения.
- **Лучшее предложение** – «Уменьшение затрат на отгрузку продукции». Решение нашла малая рабочая группа: Сергей Камакин, Дина Шумакова, Сергей Кодрянский. Экономический эффект за год составил 8 564 562 рубля.

МЕТОДИЧЕСКАЯ СПРАВКА

➔ **Проект в формате АЗ** – описание бизнес-процесса в компактной форме. Метод был создан в Toyota Motor Corporation в 1960-х годах и назван в честь размера бумаги. Компания использовала его для разработки своей знаменитой системы Toyota Production System. Впоследствии этот метод превратился в стандартный алгоритм решения проблем и подачи предложений на всех предприятиях, работающих по принципам бережливого производства.

➔ **Кружок качества** – группа работников, которая регулярно собирается для выявления проблем, влияющих на эффективность производства и качества продукции, и подготовки предложений для их устранения.

➔ **Малая рабочая группа** – межфункциональная команда специалистов и руководителей для решения проблемы и устранения первопричины.

Работа над улучшениями на заводе «Трубодеталь»



▽ Сотрудники «Трубодетали» активно участвуют в улучшениях © ВЯЧЕСЛАВ ХАБАРОВ

ЦИФРА

18,5

тысячи рублей составил экономический эффект от внедрения форматов АЗ в расчете на одного сотрудника завода «Трубодеталь».

Adieu, monsieur Martin!*

С закрытием сталеплавильного цеха ВМЗ завершилась эпоха производства стали мартеновским методом

Александр Загребин
Выкса

Такого количества гостей, как 23 марта, на мартене никогда не было. А в этот день журналисты и почетные гости наблюдали за работой печей, отбором проб и разливкой металла по ковшам. Жар от льющейся стали чувствовался даже на расстоянии 30–40 метров. В ковш с расплавленным металлом «на счастье» бросили наручные часы.

— Более чем вековая история сталеплавильного производства ВМЗ — это судьбы тысяч людей, участие в ключевых событиях страны и, конечно, победы. Общие победы с нашим народом на военных фронтах и в мирное время, плановые победы коллектива на производстве и ежедневные личные победы каждого работника. Мартеновцы — люди особой закалки, сильные духом, выносливые и трудолюбивые. Это гордость завода! — сказал управляющий директор ВМЗ Александр Барыков.

Свое почтение металлургам засвидетельствовала Катрин Колгановф, правнучка изобретателя Пьера Мартена, давшего свое имя сталеплавильному агрегату.

— Я никогда в жизни не была на подобном производстве, для меня это праздник, — призналась гостя. — И в подарок Объединенной металлургической компа-

нии я передаю книгу с оперой Вагнера, на корешке которой нанесены буквы Р и М, обозначающие принадлежность издания к личной библиотеке Пьера Мартена (кстати, он и сам играл на виолончели).

Ответным сюрпризом для Катрин Колгановф стала книга «Железная логика России». Ценными подарками отметили и металлургов. Награды сотрудникам вместе с руководителями компании вручал исполняющий обязанности вице-губернатора Нижегородской области Евгений Люлин. Особое признание заслуг сталеплавильщиков — памятные часы от губернатора региона — достались сталевару Евгению Вятину. Почетную грамоту Министерства промышленности, торговли и предпринимательства Нижегородской области вручили машинисту крана Валерию Андрианову, благодарственное письмо от руководства компании — начальнику цеха Владимиру Сизову. Другими знаками внимания отметили многих сильных людей, заслуживших почет и уважение.

Последний гудок мартена, оригинальная театрализованная композиция, в которой в качестве музыкальных инструментов выступили железнодорожные колеса, и легендарная песня Бориса Мокроусова о мартеновских печах... Одна эпоха завершилась, началась новая.

*Прощайте, мсье Мартен! (фр.)



ИСТОРИЧЕСКАЯ СПРАВКА

- Мартеновскую печь создал в 1864 году французский инженер Пьер Эмиль Мартен, придумавший способ переработки чугуна и лома в сталь нужного химического состава и качества. В России такой агрегат появился впервые в 1870 году на Сорковском заводе (здесь мартен работал до 1998 года).
- На Нижне-Выксунском заводе первую такую печь построили в 1892 году — в пудлинговом цехе, а уже спустя два года появился специализированный мартеновский цех.

- В 1914–1920 годах завод освоил выплавку новых марок качественной стали для линейных кораблей, газовых и буровых труб. В Первую мировую войну цех изготавливал сталь для подковных гвоздей, заградительной проволоки и труб.

- В конце 20-х годов прошлого столетия завод получил финансирование на реконструкцию цеха. Новый цех был введен в строй в 1933 году. С первого года была освоена выплавка легированных и броневых марок стали.

- В Великую Отечественную войну в цехе работали четыре печи, производя в общей сложности 145 тонн стали в сутки.

- В 1940–1960 годы емкость мартеновской печи в цехе № 1 была доведена до 70 тонн. Появились пульты с приборами автоматизации тепловых режимов. Для нужд запущенного в 1973 году колесопрокатного цеха мартеновский цех № 2 освоил выплавку колесной стали, которая с тех пор стала его основной продукцией.

- Мартеновский цех № 1 в 1975 году был закрыт, отслужив 83 года.

- В 2004–2005 годах на месте третьей демонтированной печи был создан полностью автоматизированный участок внепечной обработки стали «печь-ковш-вакууматор», позволивший значительно улучшить качество стали. В течение последних лет мартеновский цех работал попеременно одной из двух печей, каждая из которых имела емкость 250 тонн.



МАРТЕН В ЦИФРАХ

25 млн тонн стали выплавил мартеновский цех за свою историю. Этого количества стали хватило бы на строительство более чем 1,5 тысячи ледоколов «Ленин».

15 млн железнодорожных колес изготовлено на ВМЗ за время работы мартеновского производства.

3,5 тонны составляет масса одного слитка, из которого получается семь колесных заготовок.

253 тонны шихты нужно загрузить в печь, чтобы получить 230 тонн стального полупродукта. Примерно 4 тонны дополнительно приходится на присадки.

ФАКТ
Последняя плавка мартена ВМЗ — слиток стали марки «2». Примерно через три месяца из него изготовят семь колес для вагонов РЖД.



КОММЕНТАРИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

АНАТОЛИЙ СЕДЫХ
председатель Совета директоров ОМК

«Сегодня в наших сердцах — и грусть, и радость. Уходит целая историческая эпоха в развитии металлургии, но вместе с этим улучшится экологическая обстановка, существенно меньше будет рабочих мест с вредными условиями труда. Наш лозунг, который появился десять лет назад, — «Мы строим заводы, мы создаем ноу-хау» — сегодня актуален как никогда! Сейчас мы уже осваиваем центр финишной обработки труб, в конце года запустим цех по производству насосно-компрессорных труб, в планах — строительство производства бесшовных труб. В ближайшие годы на ВМЗ будет создано около 2 тысяч новых рабочих мест, а инвестиции превысят миллиард долларов.

АЛЕКСАНДР БАРЫКОВ
управляющий директор ВМЗ

«Мартеновцы остаются в нашей заводской семье. Они перейдут в другие подразделения завода и, уверен, внесут достойный вклад в развитие уже новых производств, передадут и укрепят добрые традиции, сложившиеся здесь, — такие как взаимовыдержка, взаимовыручка и поддержка, верность своему делу и любовь к нему.

КОММЕНТАРИИ СОТРУДНИКОВ

ЕВГЕНИЙ ВЯТИН
сталевар мартеновской печи ВМЗ

«Конечно, в последнюю смену в ночь с 21 на 22 марта у меня были особые эмоции — ведь я много лет проработал на мартене. Сама смена прошла как обычно — что планировали, то и сделали: две плавки по колесному ГОСТу и инструментальная сталь. Пока сложно отвыкнуть от мартена — непривычно, что не нужно спешить в цех, готовиться к смене.

ВЛАДИМИР ПЕВЧЕВ
сталевар мартеновской печи ВМЗ

«Перед работой в последнюю смену убрались, наверное, тщательнее обычного. А сам процесс не отличался от того, что мы делали раньше. Рад, что работал на мартене. Пламя, жар, искры — все это здорово, но для меня самым необычным всегда было то, что двух похожих плавков стали не бывает. Какой будет следующая плавка, зависит в том числе и от тебя — сталевара мартеновской печи. Думаю, что закрытие мартена — новые возможности для всех тех, кто переходит на работу в другие подразделения завода. Новая работа — это новые знания, новые знакомства. Смена обстановки всегда полезна.

КОММЕНТАРИИ ВЕТЕРАНОВ

ВЛАДИМИР ВИНЮГОВ
ветеран ВМЗ (стаж работы на мартене — 33 года)

«Я пришел на мартен не за романтикой — привлек уровень дохода. Романтика появилась потом — дым, искры, металл, а ты — в центре всего этого... Каждая работа хороша, если ты делаешь ее с чистым сердцем и видишь результат труда. Мне всегда везло на коллектив — когда был мастером и бригадиром, мог положиться на каждого подчиненного на сто процентов. Что касается оборудования, то случилось всякое, например в начале девяностых на пятой печи провалился свод, нужно было срочно обрезать тяги — меня укутали в спецодежду, как снеговика, и это спасло меня от такого жара, которого я никогда в жизни больше не испытывал. Но тяги я обрезал. А когда у нас стали внедрять производственную систему, сначала было очень непривычно — новые правила, новые требования. Когда втянулись, поняли, что все это работает только на пользу.

АЛЕКСАНДР ШЕВЯКОВ
ветеран ВМЗ (стаж работы на мартене — 43 года)

«Скажу так: работа на мартене по-настоящему закаляет. Дело даже не в сверхвысоких температурах и огромной ответственности, а в графике — в мои времена на работе часто приходилось оставаться на двое суток, что основательно выматывало. При этом я считаю, что мне очень повезло. Так, я работал под руководством знаменитого Бориса Федоровича Антипова: мне часто от него попадало, но именно от него я многое узнал и многому у него научился. Еще я не только застал большие изменения на мартене, но и был сопричастен к ним: замене всех печей со 185-тонных на 250-тонные, переводу агрегатов с мазута на природный газ, началу варки колесной стали и многому другому. Недавно, посещая родной цех, я обратил внимание, что он изменился к лучшему по сравнению с теми временами, когда я работал.

КСТАТИ

Фотохудожники показали мартен

В Выксе открылась фотовыставка «Люди и мАРТен. Производство как искусство», посвященная закрытию сталеплавильного цеха ВМЗ. Серия работ позволит посетителям увидеть красоту мартеновского производства — и красоту людей, ставших сталеварами. Среди авторов — российские фотохудожники, которые в разное время снимали мартеновский цех: Михаил Розанов, Максим Мармур, Павел Маркелов и Вячеслав Хабаров. Экспозиция работает в музее истории ВМЗ до 15 апреля.



О закрытии последнего крупного мартеновского производства в стране написали многие российские СМИ. Ссылки на некоторые публикации размещены на официальном сайте ОМК.



Ведущий инженер отдела по автоматизации систем управления технологическими процессами ТЭЦ-1 ВМЗ

Виталий Барышев: «Люблю делать ход первым»

Александр Кулагин
Выкса

Виталию Барышеву всего 26, и на ВМЗ он отработал меньше трех лет. Кажется, что говорить об успешной карьере преждевременно. Но если учесть стартовые условия, его путь может стать примером для многих молодых специалистов. Виталий не выкупец. Юридически даже не россиянин, а гражданин Украины. Когда молодой человек заканчивал вуз, в Донбассе началась война. Получить диплом удалось, а вот перспективы найти работу по специальности на родине исчезли. О металлургическом заводе рассказал двоюродный брат, которого в Выксу пригласил однокурсник.

– Виталий, как вы выбрали профессию?

– Мне всегда нравились точные науки. Логика, последовательность, алгоритмы действий – все это меня привлекает. В старших классах побеждал на олимпиадах по математике, еще раньше благодаря дедушке увлекался шахматами. Решил, что хочу стать профессионалом в сфере информационных систем – «айтишником». Сознательно выбрал высшее образование в Донецком национальном техническом университете. До всех катаклизмов я не планировал переезд, хотел работать на одном из предприятий промышленно развитого Юго-Востока Украины.

– Вы сказали про шахматы. Какими фигурами предпочитаете играть?

– Люблю играть белыми, потому что у них первый ход. На работе и в жизни тоже привык «ходить» первым – не ждать развития ситуации, а внимательно все просчитав и взвесив, проактивно действовать.

– Когда сделали «ход» в Выксу, как быстро удалось получить работу на ВМЗ?

– Я успешно прошел собеседование, но к тому времени на заводе уже был закрыт набор персонала. Не стал унывать и уже почти оформился технологом-оператором, когда мне позвонили из службы АСУТП и предложили попробовать себя инженером автоматизированных систем в пятом трубном цехе. Естественно, я с радостью согласился.

– Помните свою первую смену на производстве? Какие задачи решали в пятом трубном цехе?

– Туда я попал не сразу. Больше полугода работал скорее в теоретическом ключе – изучал дело, готовился к сменной работе. Тогда же я понял, что такое наставничество. Первая смена выпала на первое января 2016 года. Очень переживал, но в итоге справился. В следующие смены волнение ушло, мы решали разные задачи – от простого сбоя оборудования, когда нет перемещения трубы с одной позиции на другую, до сложных проблем с виртуальной прослеживаемостью. Спустя полгода я мог уже подменять старшего инженера.

Самый сложный случай был на муфтозатяжном станке – не было затяга муфты, отсутствовали сигналы с тензодатчиков. Требовалось, с одной стороны, действовать по науке, а с другой – быстро принять цепочку связанных решений, почти как в шахматах. Я действовал как в боях, где главные герои в критический момент вспоминают сло-

ва учителя... В итоге – починили, запустили. Уже уйдя с ночной смены, я с утра все называл коллегам – переживал, как там станок. В конце концов мне сказали: «Ложись спать и никого не беспокой. Сделал все как нужно, станок работает».

– Вы упомянули про наставничество. Кого считаете своими учителями, наставниками на ВМЗ?

– Если хватит места в газете, перечислите, пожалуйста: Алексей Владимирович Касиков, Андрей Евгеньевич Аникин, Николай Николаевич Шиков и мой нынешний руководитель Евгений Алексеевич Рыбаков. Всем им я очень благодарен за то внимание, которое они уделили и уделяют моему обучению и развитию.

– В мае прошлого года вы перешли в новый трубный цех, по-прежнему отвечаете за автоматизированные системы. Что изменилось в вашей работе?

– Прежде всего, стало больше ответственности, как у ведущего инженера значительно расширился круг обязанностей. Строительство новой производственной площадки меня по-настоящему завораживает. С профессиональной точки зрения мне интересно не просто обслуживать автоматизированные системы, а знакомиться с ними еще на стадии заказа, изучения технических характеристик и документации, вносить предложения для достижения большего эффекта. У меня есть такая возможность – и я ее использую. После запуска оборудования в работу у меня будет больше знаний о нем, а значит, я смогу принести больше пользы.

– В цех приезжают зарубежные специалисты. Как вы с ними общаетесь?

– На нашей площадке работают специалисты из Италии, Японии, Китая. Всех не перечислить. Язык общения, конечно, английский. Обсуждаем рабочие моменты с иностранцами каждый день. Поначалу были трудности, ведь после учебы языком я почти не занимался. Решил самостоятельно подтянуть знания и считаю, что удалось: сейчас и меня понимают, и я понимаю все, что мне говорят на английском иностранные специалисты. Это касается и общей тематики, и специальной технической терминологии.

– Что должен знать инженер по автоматизированным системам управления производством?

– Если говорить обобщенно, то специальность инженера по АСУТП включает в себя некий симбиоз знаний по программированию и электрике. Важны также знания технологического процесса в целом.

– Нравится ли вам в Выксе?

– Здесь я получил огромный импульс для профессионального развития. Сам город нравится: с одной стороны, он компактный, а с другой – тут есть то, чего нет и в некоторых областных центрах. Выкса – место, где я планирую жить и строить карьеру. Горжусь успехами города – будь то открытие нового ФОК «Баташев Арена», проведение фестиваля «Арт-Овраг» или приезд знаменитых гостей. Естественно, горжусь ВМЗ и своей принадлежностью к коллективу одного из ведущих металлургических предприятий страны. Кстати, надеюсь, что в этом году я получу паспорт гражданина Российской Федерации.



© ВАЛЕРИЙ ПОКУМЕЙКО

▼ КОММЕНТАРИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

НИКОЛАЙ ШИКОВ
начальник управления АСУТП, ВМЗ

«Виталий для нас очень ценный сотрудник. Он всегда готов разобраться с проблемой и взять на себя ответственность за конечный результат. Это качество проявилось в полной мере на его новом месте работы в отделе АСУТП первого трубного цеха при проведении пусконаладочных работ нового оборудования, взаимодействии с подрядчиками и смежными службами.

▼ КОММЕНТАРИЙ ЭКСПЕРТА

ЕКАТЕРИНА ЯШИНА
начальник отдела по работе с персоналом подразделений по ремонтам и энергетике, ВМЗ

«Виталий проработал два года в пятом трубном цехе – за это время успешно справлялся с задачами, постоянно совершенствовал знания в области ремонта и обслуживания оборудования. Поэтому в прошлом году было принято решение о переводе его в отдел АСУТП первого трубного цеха ведущим инженером.

Образование

➔ Енакиевская гимназия имени Берегового, Украина (2009). Любимые предметы: математика, информатика, английский язык. Внешкольные увлечения – шахматы, бокс.

➔ Донецкий национальный технический университет, направление «Компью-

терные науки», бакалавр (2013); специальность «Информационные управляющие системы и технологии», магистр (2015). Тема дипломной магистерской работы: «Компьютеризированная система управления транспортными потоками в условиях большого города».

Карьера

2015–2017
Инженер отдела АСУТП
пятого трубного цеха ВМЗ

Суть работы: поддержание работоспособности оборудования, оперативное устранение неисправностей, модернизация оборудования.

Нужные качества: уметь принимать оперативные решения, выстраивать логические цепочки на основе полученной информации, быть стрессоустойчивым.

Главный урок: научился принимать решения в стрессовых ситуациях.



С 2017-го
Ведущий инженер отдела АСУТП
первого трубного цеха ВМЗ

Суть работы: работа с проектной документацией, согласование и корректировка ТЗ, контроль работы подрядных организаций в области автоматизации, участие в пусконаладочных работах, обслуживание установленного оборудования.

Нужные качества: усидчивость, стрессоустойчивость, многозадачность, глубокие знания в области автоматизации, оперативное решение проблем, стратегическое мышление.

Главный урок: научился брать на себя ответственность за проделанную работу, приобрел опыт в пусконаладочных работах.



Алексей Шерстобитов, вальцовщик ЧМЗ, работает в паре с механическим помощником, и такое сотрудничество накладывает на него особую ответственность

Наперегонки с роботом

Юрий Софонов
Чусовой

Немецкие прокатные станы-200 в цехе металлоизделий ЧМЗ, запущенные в 2006–2009 годы, оснащены роботами-манипуляторами. Станы 200.1 и 200.2 обслуживают по два человека: вальцовщик и нагреватель. Три-четыре года назад Алексей Шерстобитов был нагревателем: подавал рессорные листы и следил за тем, как они нагреваются и выходят из печи. Сейчас он работает вальцовщиком на самом современном стане – 200.3. Обязанности нагревателя металла здесь исполняет не человек, а робот-манипулятор. Труд с напарником-роботом накладывает на человека дополнительную ответственность.

– У вальцовщика, который работает один на всем стане, ответственность максимальная: надо смотреть за всеми операциями сразу, и любой брак будет на твоей совести! – говорит Алексей Шерстобитов.

Освоил первым

Без помощника настройку валков на другой тип рессорных листов делать, конечно, сложнее. Но за счет применения шаблонов и средств малой механизации Алексей Шерстобитов снизил время на переналадку в два раза, добившись заметного экономического эффекта – около 600 тысяч рублей в год. За обычную смену на стане 200.3 переналадку приходится делать по пять-семь раз и даже чаще: прокатчики цеха каждый месяц осваивают несколько новых типоразмеров рессорных листов.

– На конкурсе «Профессионал-2017» я трижды делал переналадку: с рессоры для «Газель Next» на УАЗ-3962, а затем на рессоры для Ford, – рассказывает Алексей. – Показал лучшее время и получил самые высокие оценки в практической части конкурса.

А в теории Алексей Шерстобитов заработал максимально возможный балл, став в мае 2017 года победителем заводского конкурса профессионального мастера в номинации «Лучший вальцовщик».

В 2016 году на стане 200.3 установили оборудование для прошивки центрального отверстия. Раньше это была отдельная энергоемкая и трудозатратная операция, для которой приходилось дополнительно нагревать заготовку. Несмотря на то что Алексей Шерстобитов только в 2016 году начал трудиться вальцовщиком, он первым освоил новый процесс.

– Такая операция используется при изготовлении рессоры для «Мерседеса», – рассказывает Алексей. – В первый день пришлось повозиться, и пару листов ушло в брак, а потом дело пошло.



© АРХИВ ОМК



У вальцовщика, который работает один на всем стане, ответственность максимальная: надо смотреть за всеми операциями сразу, и любой брак будет на твоей совести!

Нашел свое место

На заводе долгие годы трудился инженером-энергетиком отец Алексея Шерстобитова. А сам молодой человек начал работать на ЧМЗ в 2006 году, окончив профессиональное училище. Сначала был слесарем-ремонтником в газовом цехе, но свое место в жизни нашел, когда в 2010 году пришел в рессорное производство.

– Огромные корпуса, серьезное производство, сплоченный коллектив, – вспоминает Алексей. – В рессорном производ-

стве мне сразу понравилось. Я стал работать оператором линии окраски, следил за состоянием оборудования, добавлял реактивы.

Линия окраски рессор методом катафореза, смонтированная на ЧМЗ в 2008 году, позволяет наносить краситель, который глубоко проникает в поверхностный слой рессорных листов. Благодаря этому краска со временем не стирается и значительно продлевает срок службы рессоры.

В том же 2010 году Алексей Шерстобитов поступил на факультет металлургии

Катаются и плавают

В свободное время Алексей Шерстобитов вместе с женой Ульяной – она трудится в «Газпромбанке» – иногда выезжает покататься на лыжах на базу «Металлург». Дочку Софию пока с собой не берут – ей всего три года.

Но самым запоминающимся отдыхом стали путешествия в Тунис в 2016-м и во Вьетнам в 2017-м. В африканской стране Алексей и Ульяна жили в отеле на берегу моря в городе Сусс, который называют столицей восточной части Туниса. Здесь сохранились фундаменты римских домов, византийских укреплений, остатки христианских катакомб и крепости

Рибат, основанной в 780 году. Супруги посетили развалины древнего Карфагена, который когда-то спорил с Римом за власть над всем Средиземноморьем.

– В Тунисе нам очень понравилось, можно было купаться в море и осматривать достопримечательности, – вспоминает Алексей Шерстобитов. – Вот только мусора на улицах там значительно больше, чем в России, люди живут небогато, а местные женщины ходят в хиджабах.

Во Вьетнаме супруги посетили парк развлечений Винперл, где есть океанариум, огромный музыкальный фонтан и спуск с горы по

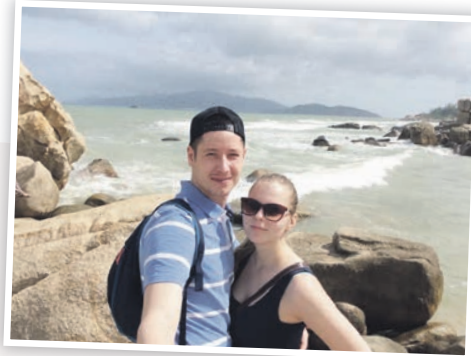
ДОСЬЕ

Шерстобитов Алексей Петрович

- **Дата рождения:** 2 октября 1987 года.
- **Место рождения:** город Чусовой (Пермский край).
- **Образование:** профессиональное училище № 9, специальность «Слесарь» (2006); Уральский федеральный университет имени Бориса Ельцина, специальность «Инженер-металлург» (2015).
- **Карьера на ЧМЗ:**
 - слесарь-ремонтник газового цеха (2006–2008);
 - аппаратчик по производству ванадия ферросплавного цеха (2008–2010);
 - оператор линии окраски рессорного производства (2010–2013);
 - нагреватель станов 200 цеха по металлообработке (2013–2016);
 - вальцовщик стана 200.3 цеха по металлообработке (с 2016-го).
- **Семейное положение:** женат, есть дочь.

КСТАТИ

В этом году Алексей Шерстобитов стал номинантом на премию Фонда имени Ивана и Андрея Баташевых в номинации «Лучший рабочий металлургического производства». Молодой человек говорит, что рад участвовать в конкурсе. Останавливаться в развитии нельзя: нужно перенимать опыт и совершенствовать мастерство, ведь цех металлоизделий тоже не стоит на месте. Скоро здесь появится еще более современный стан 200.4 для производства малолистовой рессоры. «Было бы интересно поработать на новом стане, – признается Алексей. – Я люблю осваивать новую технику и открывать для себя новые горизонты знаний!»



трассе, похожей на американские горки. Особенно Алексею и Ульяне понравилось огромное разнообразие вкусных фруктов.

А на море Алексея Шерстобитова тянет не случайно: в детстве он занимался плаванием. И уже дважды выступал в заводской эстафете по плаванию. Оба раза команда рессорщиков оказалась на первом месте!

ФАКТ

Алексей Шерстобитов освоил новый вид штамповой оснастки, позволяющий отказаться от фрезерной обработки рессорных листов. Это экономит более 800 тысяч рублей в год.

КОРОТКО

28 марта сотрудники ВМЗ приняли участие в акции памяти погибших при пожаре в торговом центре «Зимняя вишня» в Кемерове. К стихийному мемориалу горожане и гости города приносили цветы, игрушки и свечи. Вечером собравшиеся запустили в небо воздушные шары.



Правила успеха на каждый день

Календари «Трубодетали» оказались одними из лучших в России



КСТАТИ

Идеи для календарей «Трубодетали» на 2016 и 2018 годы предложила PR-специалист Екатерина Потесина. Она же вместе с коллегами провела фотосъемку.

Работа 2016 года получила диплом третьей степени в номинации «Календарь прошлых лет». В подборке фотографий под девизом «Каждый – профессионал, вместе – сильная команда» в образах работников ключевых профессий предстали дети сотрудников завода. Специально для участников проекта сшили спецодежду маленьких размеров, в точности копирующую униформу рабочих предприятия.

К слову, завод «Трубодеталь» принимал участие в открытом конкурсе корпоративных календарей во второй раз. В 2014 году предприятие стало финалистом в номинации «Отражение деятельности компании» и в номинации «Социальная ответственность».



КОНКУРС

Алина Валяева
Челябинск

Корпоративные календари завода «Трубодеталь» на 2016 и 2018 годы заняли призовые места в XI Открытом конкурсе «Корпоративный календарь», который организовало Пермское представительство Российской ассоциации по связям с общественностью.

Авторы календаря «Кардинальные правила нашего успеха» на 2018 год в метафоричной форме показали сильные стороны предприятия. Например, сюжет с сотрудником, играющим в шахматы с промышленным роботом, символизирует нестандартное мышление и распространение интеллектуальных технологий (напомним, именно этот снимок украшал обложку последнего номера газеты «Территория ОМК» в прошлом году. – Прим. ред.). Работу сварщика сравнили с работой хирурга, а образы английских джентльмена и леди стали отражением благородства рабочих профессий. В роли моделей выступили заводчане и ветераны предприятия. За этот календарь эксперты отдали «Трубодетали» диплом второй степени в номинации «Социальная ответственность».

КОРОТКО О РАЗНОМ

Челябинск

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ |

Начальник отдела по связям с общественностью «Трубодетали» Ирина Скобелева и исполнительный директор Ресурсного центра поддержки социально ориентированных НКО Челябинской области Михаил Комиссаров приняли участие в презентации конкурса «Лидеры корпоративной благотворительности. Урал», стартовавшего в Екатеринбурге 27 марта. Он должен стимулировать развитие и продвижение практик корпоративной благотворительности и социальных инвестиций в регионах. Ирина Скобелева рассказала об опыте ОМК на семинаре для участников конкурса.

Благовещенск

ЭКСКУРСИЯ |

Арматурный завод пригласил на экскурсию родственников сотрудников, в том числе их детей. Гости побывали в заводском музее, дирекции по техническому развитию, объединенном механосборочном цехе и на складе готовой продукции. Председатель Совета ветеранов Ким Миргазов рассказал об истории развития предприятия. Ребята и взрослые смогли увидеть производство, на котором работают их родные-заводчане. Кстати, в этом году завод будет проводить экскурсии для родственников сотрудников каждый квартал. Заявки принимаются в отделе по связям с общественностью БАЗ (заводоуправление, кабинет 2.02).

Выкса

КАНИКУЛЫ |

Весенние каникулы на базе отдыха «Металлург» начались с анимационной программы в детской комнате. В пятницу дети участвовали в веселых эстафетах, отгадывали загадки, отвечали на вопросы викторины, играли в большом лабиринте, а после ужина отправились на бумажную дискотеку. В субботу утром ребята трудились на мастер-классе: каждый создал удивительную аппликацию, которую позже мог подарить родителям. Днем участников заезда ждал квест, а вечером – пузырная дискотека. На воскресенье организаторы вновь запланировали обучение: дети попробовали испечь кекс.

СПОРТ

Попали в самое яблочко

Ирина Соловьева
Выкса

Команда ВМЗ победила в городских соревнованиях по дартсу.

Состязания в рамках спартакиады трудовых коллективов Выксы проходили по заводскому формату: игра состояла из трех раундов. В составе каждой команды играли трое мужчин и две женщины. За металлургов выступали Дмитрий Кузин из цеха по электроснабжению, Ро-

ман Казин из четвертого трубного цеха, Василий Мольков из цеха антикоррозионного покрытия труб, Наталья Захарова из управления по АСУТП и Ирина Соловьева из отдела по физкультурно-массовой работе.

В итоге команда ВМЗ, набрав 692 очка, одержала победу с большим преимуществом над соперниками. «Администрация» и «Завод корпусов» заработали по 498 очков. Сейчас участников городской спартакиады ждут турниры по домино 14 апреля и по волейболу 29 апреля.

Привезли золото в Чусовой

Надежда Горшенина
Чусовой

Чусовляне завоевали на краевых соревнованиях медали всех уровней.

Три золотые и три серебряные медали привезли в Чусовой юные пловцы города, воспитанники тренера Константина Степанова. Они приняли участие в открытых соревнованиях «Кубок города Перми по плаванию для детей с ограниченными возможностями здоровья».

Сразу в двух масштабных мероприятиях участвовала команда местного отделения Всерос-

сийского общества инвалидов: краевом паралимпийском спортивном фестивале и первом этапе фестиваля спорта среди инвалидов Пермского края. В восьми видах спорта соревновались более 600 участников, свои победы они посвятили Паралимпийским играм в Пхенчхане. Семь чусовлян вернулись домой с медалями. Золото они завоевали в гонках на колясках, динамометрии и дартсе, серебро – в динамометрии и гиревом спорте, бронзу – в армспорте.

Организовать поездку на соревнования спортсменам помог Чусовской металлургический завод.

Сразятся за бронзовые медали

Ирина Соловьева
Выкса

Заводская хоккейная команда «Металлург» не смогла пройти в финал первенства Нижегородской области.

18 марта хоккеисты ВМЗ на стадионе «Металлург» в первом полуфинале первенства Нижегородской области принимали ХК «Сеченово» и выиграли со счетом 6:2 (1:0, 3:0, 2:2). В первом периоде шайбу забросил Дмитрий Злункин. Во второй трети Виктор Киров, Алексей Борисов и Алексей Рузавин довели счет до крупного.

В ответном матче 24 марта «Металлург» проиграл с разгромным счетом – 1:11 (1:3, 0:5, 0:3). Единственную шайбу при счете 0:3 забросил Виктор Киров. 25 марта на домашнем стадио-

не «Металлург» вновь уступил «Сеченово» – 2:6 (1:3, 0:2, 1:1). Дубль при счете 0:1 и 1:5 оформил Алексей Рузавин.

К сожалению, плей-офф сложился так, что четыре игры из пяти мы провели без своих сильнейших игроков, в отличие от «Сеченово», – рассказал вратарь Вячеслав Полунин. – Это и определило исход серии. Соперники владели преимуществом, в каких-то моментах нам удавалось выровнять игру, но в итоге подводили собственные же ошибки. Думаю, что мы показали свой максимум в этих матчах.

Таким образом, хоккеисты «Металлурга» не смогли выйти в финал первенства Нижегородской области. Впереди матчи за третье место. Первая игра пройдет 31 марта в ледовом дворце «Фламан» в Навашино: «Металлург» встретится с «Кварцем» из Бора.



△ Выксунцы провели игры в ослабленном составе © АРХИВ ХК «МЕТАЛЛУРГ»

КОНТАКТ

Адрес электронной почты редакции газеты «Территория ОМК»

GAZETA@OMK.RU



Российский Копенгаген



© ИЛЬЯ ВАРЛАМОВ

Почему Илья Варламов завидует жителям Альметьевска? «Территория ОМК» публикует выдержки из журнала известного блогера

БЛОГ

Знаете, почему последние 40 лет города по всему миру ограничивают использование автомобиля, делают широкие тротуары с высокими деревьями, строят качественное жилье и в целом не скупаются на городскую среду? Все дело в людях – города конкурируют между собой за человеческий потенциал. Специалисты с хорошим образованием, творческие люди, бизнесмены и все остальные стремятся жить хорошо, поэтому они сбегают из городов с плохой экологией, пробками и панельными гетто.

О конкуренции между российскими городами пока задумываются единицы. Мэров городов куда больше волнует сдача кубометров асфальта в год и количество мест в детских садах. Среду и привлекательность города для бизнеса и людей комплексно даже не пытаются оценить на местах. Но есть исключение! Небольшой город Альметьевск, который благодаря развитию общественных пространств и велодвижения многие называют российским Копенгагеном.

Я вам так скажу: Альметьевск – это жемчужина Татарстана! Нет, это жемчужина России! Один из самых крутых городов. Раньше о нем знали лишь работники нефтяной отрасли по штаб-квартире «Татнефти», но с приходом нового мэра в городе начались кардинальные изменения. Город взял курс на создание приветливой среды для привлечения людей не по учебникам советского градостроительства 1980-х годов, а на основе лучших мировых тенденций!

Пока что город живет от звонка до звонка на производстве, поэтому в рабочее время пространства не заполняются на 100 процентов, но все меняется в выходные дни и теплые вечера. Мне же повезло приехать поздно вечером, когда город уже засыпал. Уверен, что скоро здесь начнется бум малого бизнеса – город будет жить весь день и вечер за счет баров, кофеен и кафешек.

А когда я стану президентом в 2024 году, то первым делом отправлю всех в Альметьевск смотреть на правильное развитие города!

▼ БИОГРАФИЧЕСКАЯ СПРАВКА

Илья Варламов – основатель рекламно-девелоперского агентства iCube, более известен как блогер-фотолюбитель. Один из основателей фонда «Городские проекты», деятельность которого направлена на изучение проблем и улучшение условий городов России. Прочитать заметки Ильи Варламова об Альметьевске можно пройдя по ссылке через QR-код.



«Все лучше видно: и знания, и глупость»

ОТКЛИК

Круги на песке

/№ 7 (118) от 22 февраля 2018 года/ Участники опроса газеты «Территория ОМК» оказались единодушны: умный человек от глупого отличается всего двумя чертами. Во-первых, он постоянно сомневается: в своих знаниях, в своем интеллекте, в своих талантах... Во-вторых, он больше слушает, чем говорит.

54:

«Красиво изложено, ничего нет ненужного. Сейчас молодежь у руля на заводе. Просто посмотрите на результат – и все будет ясно. Ведь чем выше находится человек, тем больше видны его знания. 12345:

«Не знания, а глупость, которая у некоторых из ушей прет.

OSh:

«Когда человек у руля, все лучше видно: и знания, и глупость.

Сергей:

«Много текста, можно было и короче, одной фразой Райкина: «Ну и дураки же вы все!»

Tchop:

«Вспоминается ответ на старую загадку: умный способен понять и исправить ошибку, а мудрый ее не совершит. Получается, что к категории глупых надо относить не признающих своих ошибок.

Ольга:

«Просто читайте притчи Соломона. И каждый найдет для себя что-то.



ЦЕННАЯ ИСТОРИЯ

Игроки одной команды

КИРИЛЛ КОРНИЛОВ

начальник цеха по изготовлению отводов, окраске и упаковке соединительных деталей трубопроводов № 3 завода «Трубодеталь»



В прошлом году в числе других руководителей предприятий ОМК я учился по программе MBA «Управление промышленным предприятием» и прочел много бизнес-литературы. Больше всего мне запала в душу книга «Sony. Сделано в Японии», которую написал один из основателей компании Акио Морита. «Работники компании – это не инструмент для достижения целей, а коллеги и помощники. Если не удастся создать дух единой команды, никакие цели не будут достигнуты. Компания ничего не добьется, если думать будет только руководство», – уверен Акио Морита.

На примере нашего цеха, лидера во многих вопросах, я не раз убеждался в силе команды. К примеру, чуть больше года назад у нас начал работать участок по нанесению внутреннего антикоррозионного покрытия. Технология и оборудование новые, появились первые товарные заказы. Но вот незадача: каждая пятая деталь (20 процентов!) попадала в брак. Это немыслимая для нас цифра, потому что маляры соседнего участка окраски и упаковки сдают до 97 процентов продукции с первого предъявления.

Над проблемой стали думать отдельно технологи, отдельно – механики, отдельно – конструкторы. Результат стал чуть лучше, но не тот, на который мы рассчитывали. Пригласили для консультаций коллег с аналогичного производства, но и это мероприятие не увенчалось успехом. Мы зашли в тупик. Было принято решение со-

здать малую рабочую группу, в состав которой вошли представители всех дирекций. Мы рассмотрели лучшие мировые практики, организовали мозговой штурм, применили практику «пять почему», привлекли к обсуждению рабочих, которые производят операции по разогреву и нанесению покрытия.

Только после того как в работу включилась команда, результат пошел вверх: мы добились 70 процентов выхода годного. Но и это был не предел. После закрытия малой рабочей группы команда все равно продолжила собираться на постоянной основе – и мы совместными усилиями достигли планки в 95 процентов!

Командная работа: мы работаем на общий командный результат, гармонизируем общие цели с индивидуальными, у нас общие успехи и неудачи.

Командный дух – он есть и за периметром завода командный дух: кто-то вместе ездит на рыбалку, кто-то в спортзале занимается, кто-то в горы ходит... Работа – это наша вторая семья, мы – игроки одной команды. И лично я считаю работников своего цеха никак не подчиненными, но коллегами, друзьями, единомышленниками.

«Территория ОМК» начинает новую рубрику. Мы предлагаем сотрудникам компании делиться своими историями, связанными с корпоративными ценностями.

Официальные страницы ОМК в социальных сетях

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



▼ ЦИФРА

≈ **700 человек** приняли участие в конкурсе ОМК в социальных сетях на прошлой неделе. Пользователям Facebook, «ВКонтакте» и Instagram предложили подписываться на страницы компании, делиться новостями и отмечать друзей. Среди участников разыграли призы, в том числе два экземпляра книги «Железная логика России».

АНОНС

Сколько возможностей для улучшений можно найти на одном квадратном метре?
Читайте в следующем номере газеты.



ФОТОКОНКУРС



Свет и тень

Снимок из весеннего парка прислала Елена Уланова, специалист отдела по претензионной работе ВМЗ. Как правило, фонарь дарит людям свет, а здесь, наоборот, – подарил интересную тень.

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

РЕКОМЕНДАЦИЯ

Книга

Леонид Соловьев.

«Повесть о Ходже Насреддине»

Рекомендует
Алена Баикина,
сотрудница библиотеки
«Отчий край», Выкса



«Есть книги, которые знают все. Такие произведения, даже если вы их не читали, все равно кажутся добрыми знакомцами, встреча с которыми радует и поднимает настроение. И вряд ли найдется хоть один человек, который бы не знал, что «сколько ни говори халва – слаще не будет». И про то, что истина от повторения не тускнеет.

На выходные мы возьмем с полки «Повесть о Ходже Насреддине» Леонида Соловьева. Неунывающий фольклорный персонаж заставляет читателей всех возрастов смеяться, грустить, задумываться, но, главное, понимать: нет безвыходных положений! Перед нами удивительный сплав сказки, были и философских мечтаний, воплощенных в земные образы.

А если учесть, что вторую часть дилогии о Ходже Насреддине автор написал в лагере, начинаешь смотреть на произведение по-другому. В администрации ГУЛАГа нашлись поклонники истории про веселого Ходжу. Соловьева не стали отправлять по длинному этапу и разрешили писать в свободное время. Но обстановка не могла не сказаться: во второй части приключений Насреддина появляется новая интонация – задумчивая и неуловимо печальная.

Найдите свободную минутку, раскройте хорошую, добрую книгу. И мир станет чуточку светлее. Ведь как говорил мудрый Ходжа? «Судьба и благоприятный случай всегда приходят на помощь тому, кто преисполнен решимости и борется до конца».

АФИША | Март - апрель

Выкса

Выставки в музее истории завода

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

«Мир в объективе». Работы фотографа Сергея Лакеева (Владимир).

Мастер-классы в музее истории завода

1 апреля – пасхальный сувенир, бумагопластика.

15 апреля – «Автомобиль», конструирование из бумаги.

Концерт духовной музыки

30 марта, 17:00 – выступления хоров выксунского духовного училища и храма Иоанна Богослова, а также других творческих коллективов и исполнителей Выксы. Музей истории завода. Вход свободный по предварительной записи.

Музыкальная гостиния

3 апреля – литературный вечер, посвященный творчеству Марины Цветаевой. ДК имени Лепсе.

Альметьевск

Кибертурнир

1 апреля, 10:00 – турнир по компьютерной игре Counter-Strike 1.6. Киберклуб Good Game Arena (ул. Маяковского, 62).

Танцевальный спектакль

14 апреля, 19:00 – спектакль «Шоу под дождем» театра танца «Искушение» (Санкт-Петербург). ДК «Нефтьче».



Чусовой

Спортивные мероприятия

1 апреля, 10:00 – XXI открытый 50-километровый Чусовской лыжный марафон «Настоящий мужик». База «Металлург».

11 апреля, 10:00 – фестиваль «Живешь в Чусовом – вставай на лыжи». Участвуют ведущие лыжники страны: Александр Бесмертных, Дмитрий Япаров, Мария Гушина, Михаил Девятяров, Евгения Шаповалова. Комментатор мероприятия – Илья Трифанов. Лыжная база «Металлург».

Челябинск

Концерты

3 апреля – Михаил Шуфутинский. ДС «Юность».

5 апреля – Ульяна Пережогина и Fade-In Project «Электронические сны». Конгрессно-выставочный холл.

Спектакли в театре драмы

4 апреля – «Саломея». Гастроли Театра Романа Виктюка (Москва).

5 и 6 апреля – «Старший сын». Премьера с участием артистов Российского государственного театра «Сатириконт».

Спектакли в театре оперы и балета

1 апреля – «Фауст».

3 апреля – «Лебединое озеро».

4 апреля – «Трубадур».

5 апреля – «Щелкунчик».

Спектакли в театре «Манекен»

1 апреля – «В хорошую погоду видна луна».

4 апреля – «Сотворившая чудо».

Спектакли в Молодежном театре

1 апреля – «Давай никуда не улетим, Ежик».

Спектакли в Камерном театре

1 апреля – «Игроки».

3 апреля – «Детектор лжи».

5 апреля – «Распутник».

Спектакли в Новом художественном театре

3 апреля – «Божьи коровки возвращаются на Землю».

Цирк

1 апреля – «Страна Кошландия». Театр Юрия Куклачева. ДК железнодорожников.

1 апреля – Международная программа с участием цирка Никулина. Челябинский государственный цирк.

«Космодрайв»

С 29 марта – интерактивная выставка. ТРЦ «Гагарин парк».