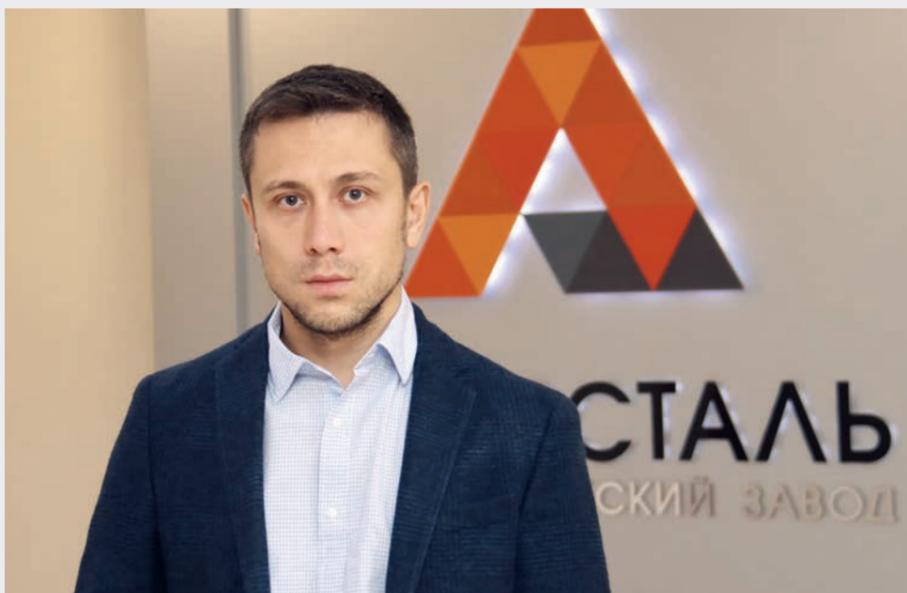


Выходит с 9 апреля 1939 года, распространяется бесплатно

февраль 2023 г.



Дорогие заводчане!

Незаметно наступил последний месяц зимы — февраль, особенно значимый для нашего завода. Вот уже 81 год амурстальевцы плавят сталь и выпускают продукцию высочайшего качества как для внутреннего рынка, так и для наших зарубежных партнеров. Все эти годы коллектив завода бережно хранит историю предприятия, чтит память его героев, поддерживает

преемственность поколений, при этом давая новые импульсы к развитию и движению вперед. И все это благодаря силе духа и стойкости амурских металлургов, чья закалка и характер формировались вместе с родным заводом «Амурсталь». Позвольте мне поздравить каждого из вас с днем рождения завода! Уверен, что этот год станет для завода еще более успешным, чем предшествующие, а ваша преданность своему делу, ответствен-

ность и профессионализм будут с каждым днем делать наш завод только лучше!

Кроме того, со страниц газеты хотелось бы поздравить мужскую часть коллектива завода с Днем защитника Отечества! Этот день по сложившейся традиции является олицетворением мужества и силы, самоотверженности, достоинства и чести. 23 февраля мы отдаем дань уважения и выражаем благодарность тем, кто посвятил свою жизнь долгу служить и защищать Родину, а также всем тем, кто сегодня живет и трудится ради ее процветания. «Амурсталь» — это системообразующее предприятие России, а значит, ваш труд крайне важен в общей системе социально-экономического развития нашей страны. Вы являетесь верной опорой коллегам, родным и близким, принимая ответственные решения, оберегая их покой и уверенность в завтрашнем дне. Искренне желаю вам отменного здоровья, добра и благополучия, крепости и стойкости духа, успехов в нашем общем деле служения на благо Отечества! Будьте всегда на высоте, оставаясь идеалом мужества и чести для подрастающего поколения!

**Генеральный директор
Григорий Фрейдin**

СТР. 2-3



Сортопрокатный цех: стратегия на развитие

Сортопрокатный цех, благодаря грамотной организации производственных процессов, смог выйти на рекордные показатели по производству проката, который крайне востребован на внутреннем рынке.

СТР. 4-5



Отдел капитального строительства: просто о сложном

Как показали результаты проекта «День информирования», значительная часть вопросов была адресована отделу капитального строительства. В этом выпуске мы поговорим с начальником отдела Александром Легенкиным, который объяснит нам основные вехи в работе подразделения.

СТР. 6-7



Артур Нагимзянов:

«Цель нашего проекта — здоровье каждого из вас»

В июне прошлого года на «Амурстали» стартовала социальная медицинская программа «Корпоративное здоровье. Персонализированная медицина для каждого».



Сортопрокатный цех: стратегия на развитие

Предыдущий год стал настоящим испытанием для всей мировой экономики. Металлургия, как и другие отрасли, так же претерпевала много трудностей. Но новые условия рынка способствуют переустройству производственных цепочек и оптимизации процессов. Так и произошло на заводе «Амурсталь», где большая часть продукции является экспортной. Предприятию удалось перенаправить весь свой потенциал на внутренний рынок, где пользуется спросом продукция дальнейшего передела. Производящий эту продукцию сортопрокатный цех, благодаря грамотной организации производственных процессов, смог выйти на рекордные показатели по производству проката, который крайне востребован на внутреннем рынке.



Сергей Балдин,
начальник СПЦ

В прошлом году в сортопрокатном цехе значительно возросли объемы производства. В сравнении с 2021 годом увеличение составило 7 %, при этом было выпущено 383 324 тонны проката. В течение предыдущих 30 лет работы цеха это был недостижимый показатель. Нарастить объемы производства в столь короткие сроки удалось благодаря оптимизации производственных процессов и организации труда.

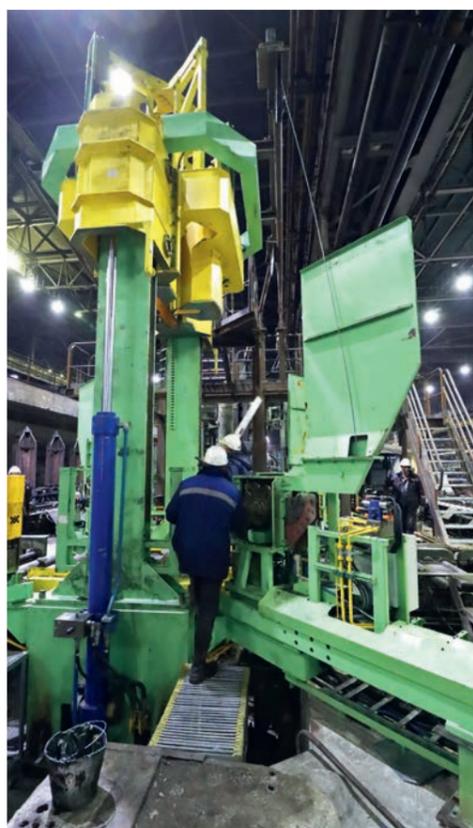
Основной причиной невыполнения плана по производству чаще всего являются простои. О том, как цех шел по пути снижения количества простоев и увеличения производительности, рассказывает начальник СПЦ **Сергей Балдин**.

В течение 2021 года мы отстояли примерно 130 дней. Сюда входят плановые и внеплановые простои, также из-за отсутствия энергоресурсов и по причине плановых ремонтов. Это очень много, почти треть года. Поэтому мы начали анализировать каждый простой и намечать мероприятия по его устранению. За прошлый год у нас было намечено 81 такое мероприятие. Случился простой, мы разрабатываем по нему мероприятие и потом стараемся его выполнить, чтобы в дальнейшем исключить простой. Таким образом, относительно показателей 2021 года на 14 % снижены простои по технологическим причинам, на 7 % — по механическим службам.

Это две службы, на которые приходилось максимальное количество простоев. Благодаря тому, что мы подтянули по учебе технологов, нам удалось сократить простои по технологической службе. Но есть еще резерв, где нам нужно постараться. Это сокращение времени на перевалке, на настройке стана, также бурение — наша основная беда.

По браку показатели находятся на приемлемом уровне. Но с ним также нужно бороться, с недокатами, бурениями. И каждый простой, каждое бурение мы разбираем, намечаем мероприятия, чтобы они не повторялись.

Оборудование уже довольно устаревшее, и здесь руководство идет нам навстречу. Немалое количество средств на закупку оборудования было потрачено в прошлом году, еще больше запланировано на этот год. Но есть небольшие нюансы по качеству поставляемого оборудования: иногда приходят



ства, и теперь у нас опять возникают простои из-за отсутствия качественных деталей. Твердость металла на зубе не соответствует заявленной, и поэтому выработка происходит гораздо раньше. Сейчас ведем претензионную работу с этим поставщиком и, думаю, в скором времени ситуация изменится к лучшему.

Благодаря ППУ (предложениям по улучшению) на постоянной основе продолжается работа по усовершенствованию каких-то узлов и агрегатов. В прошлом году мы перешли на другую марку стали роликов в роликовых коробках черновой группы клетей. Была увеличена стойкость роликов. Соответственно, реже стали производиться замены этих роликов и, как следствие, сократились простои.

Следует отметить, что мастера, начальники служб стали более ответственно подходить к своим обязанностям и обучению персонала. Наблюдается текучесть и нехватка персонала в ремонтных, технологических службах. И благодаря оптимизации процесса обучения по этим специальностям нам удалось значительно повысить уровень квалификации работников, что также положительно влияет на сокращение времени простоев.

Сейчас стоит задача — бороться с простоями и увеличивать процент загрузки стана. Есть такой показатель — КИС (коэффициент использования стана), чем он выше, тем мы больше каваем, нежели стоим. В 2022 году КИС составлял 54 %, сейчас норматив — 61,7 %, то есть оборудование работает дольше, чем стоит.

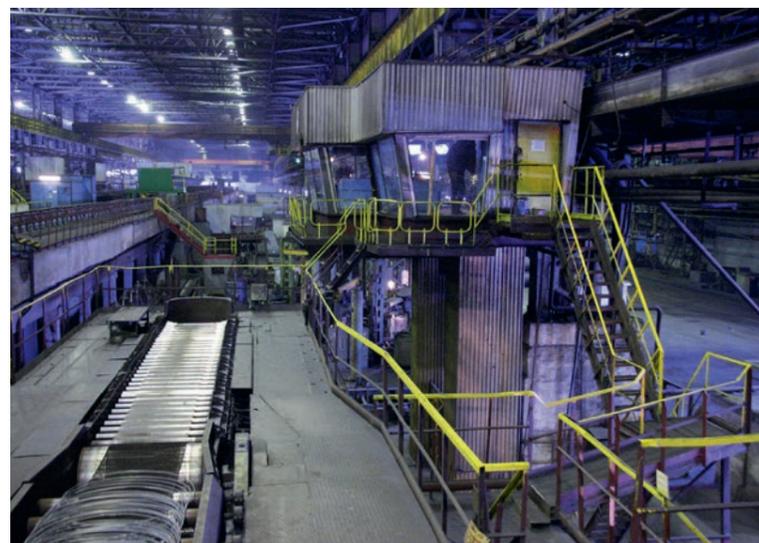
Провели значительную работу по внедрению

ОТНОСИТЕЛЬНО ПОКАЗАТЕЛЕЙ 2021 ГОДА НА 14 % СНИЖЕНЫ ПРОСТОИ ПО ТЕХНОЛОГИЧЕСКИМ ПРИЧИНАМ, НА 7 % — ПО МЕХАНИЧЕСКИМ СЛУЖБАМ

бракованные детали. В этой связи проводится работа по дефектовке и замене такого оборудования. Это тоже значительно влияет на сокращение времени загрузки стана.

В 2020 году у нас было много простоев по шпинделям, которые передают крутящий момент от редуктора на рабочую клеть. В том году все шпиндели были выработаны, с первой по двадцатую клеть. Руководство выделило деньги, и были закуплены новые шпиндели. Но они оказались плохого каче-

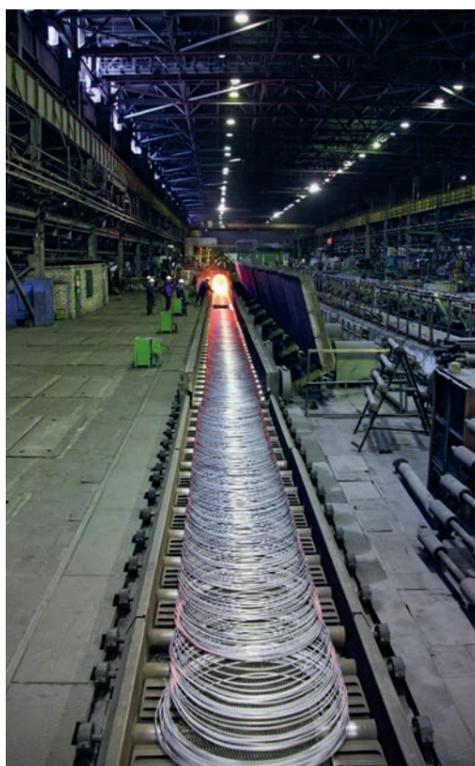




программ 5С. Поставили стенды с ключами недалеко от клеток стана, чтобы во время перепаков не тратить время на их поиск. Провели анализ перемещения работников во время перепаков и оптимизировали этот процесс, увеличив количество людей на время перенастройки станков. Все это способствовало сокращению времени простоев. Работа идет, но не так быстро, как нам хотелось бы.

5С — забытое старое, раньше это называлось «культура производства». Надо сейчас людей приучать к этой самой культуре производства. Все должно быть на своих местах, а место работы должно содержаться в чистоте и порядке. За этим стараемся следить и настраивать на это людей. Главное, чтобы работники поняли, что от них хотят. В свое время мы упустили эти моменты, и люди стали относиться к своим обязанностям не должным образом. Сейчас мы это меняем, настраивая людей на большую самоотдачу.

Цех модернизирован. На первом этапе была произведена установка секций термоупрочнения. Это дало нам возможность катать профили проката класса А500 № 10, № 12 слиттингом,



то есть в две нитки одновременно. До этого катали в одну нитку. Это повысило производительность до 30-40%. Спрос на эти профили очень большой, и мы начали катать минимальные партии по 5000-7000 тонн. А раньше 3000 тонн для нас был потолок.

Модернизация печи позволила снизить объемы потребления газа на 15-20% и тем самым повысить эко-

номику цеха. Также значительно снизилось окиснообразование. Если раньше 105 тонн в час для печи был потолок, то сейчас она 120 тонн может выдавать.

Также проведена модернизация линии упаковки катанки. Это нам позволило осуществлять более качественную увязку, а также дало возможность выхода на экспорт нашей катанки. Уже есть первый экспортный контракт на первую партию катанки, которая будет отправлена в течение следующего месяца.

Запланированы мероприятия по инвестиционным проектам на этот год. В них включено приобретение двух новых станков АТОМАТ с числовым программным обеспечением. Это позволит нам выполнить переход на использование бандажированных валков в прокатке. Двадцатая клетка работает на чугунных валках. Их стойкость на слиттинге составляет примерно 100 тонн, а при переходе на бандажированные валки стойкость увеличится до 3000 тонн на одном калибре. Будет меньше переходов, увеличится КИС, соответственно, вырастет производительность.

Также есть проект установки дополнительных делительных ножиц за линией термоупрочнения. Это позволит нам расширить количество профилей, производимых на линии термоупрочнения.

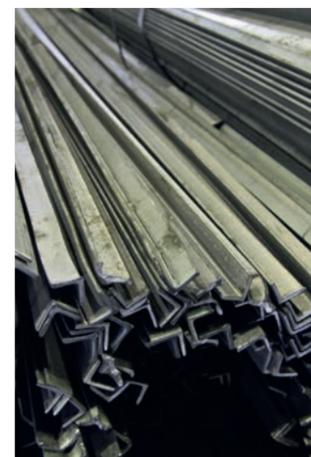
В рамках проекта ППУ предполагается установить индукционную печь на участке разогрева темплетов, где сейчас для этих целей стоит газовая печь, которая горит в постоянном режиме, используя газ. Индукционная печь будет разогреваться непосредственно перед применением в течение 10 минут. По предварительным подсчетам экономия составит около 3 млн рублей в год.

Далее, в будущем, планируется модернизация оборудования адыюстажа. Там предполагается обновить агрегаты электрических цепей, где сейчас используется устаревшее оборудование.

ПРОВЕДЕНА МОДЕРНИЗАЦИЯ ЛИНИИ УПАКОВКИ КАТАНКИ. ЭТО НАМ ПОЗВОЛИЛО ОСУЩЕСТВЛЯТЬ БОЛЕЕ КАЧЕСТВЕННУЮ УВЯЗКУ

Чтобы больше производить, нам надо сделать меньшее количество перепаков. Поэтому при производстве определенного вида профиля мы делаем запас, катаем больше чем запланировано. Излишки отправляем на склад, чтобы, когда возникнет необходимость, обеспечить уровень продаж. В основном это летний период, когда спрос на нашу продукцию резко возрастает.

И если по итогам 2022 года мы прокатали 383 324 тонны, то в текущем году мы должны прокатать более 400 тысяч тонн проката. Сейчас разрабатываем мероприятия и будем стремиться к их выполнению. Разработана стратегия на следующий 2024 год, в соответствии с которой нам необходимо увеличить производство и отгрузку готовой продукции на 6%. Резервы у нас есть, будем стараться воплощать это в жизнь.



СЕЙЧАС СТОИТ ЗАДАЧА — БОРОТЬСЯ С ПРОСТОЯМИ И УВЕЛИЧИВАТЬ ПРОЦЕНТ ЗАГРУЗКИ СТАНА

Отдел капитального строительства: просто о сложном

Как показали результаты проекта «День информирования», значительная часть вопросов от работников была адресована отделу капитального строительства. Это, в свою очередь, послужило поводом для более детального изучения данной сферы деятельности на предприятии и возможности разобраться в механизмах работы отдела. В этом выпуске мы поговорили с начальником отдела Александром Легенкиным, который объяснил нам, как работает подразделение.



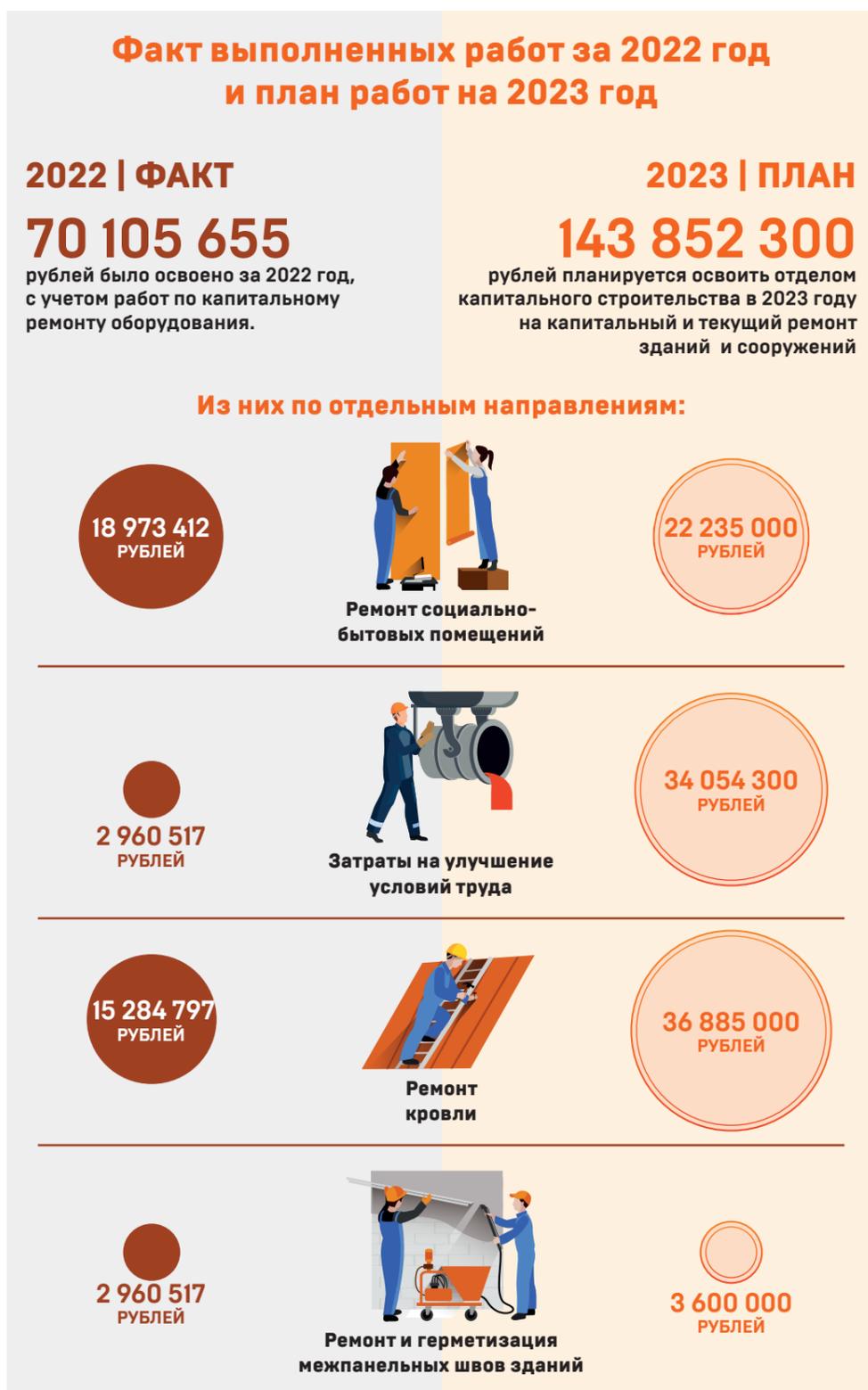
Александр Легенкин,
начальник отдела

Александр Викторович, расскажите подробно, чем занимается отдел капитального строительства и какие перед ним стоят цели и задачи?

Работа отдела капитального строительства главным образом ориентирована на организацию мероприятий по строительству и ремонту зданий и сооружений силами специализированных подрядных организаций. При этом функционал отдела не ограничивается контролем проводимых работ, область задач подразделения намного шире и включает в себя мероприятия по выявлению дефектов, замечаний, выработке технических решений для реализации, разработке проектно-сметной документации, контролю качества, соблюдению норм и фактических объемов при выполнении работ. Поэтому работа нашего коллектива не так проста, как может показаться на первый взгляд, и требует внимания к деталям, от которых зависит оперативность проведения ремонта объектов или их выборка.

Один из наиболее часто задаваемых вопросов касался сроков и финансирования ремонта зданий и сооружений. По словам работников, есть объекты, ремонт которых уже давно просчитан, материалы приобретены, но с мертвой точки дело так и не сдвинулось. Каков механизм финансирования строительных и ремонтных работ и от чего зависят их сроки?

Здесь нужно понимать, что, во-первых, ремонтные работы могут проводиться либо внутризаводскими силами (специалистами ремонтной службой РМЦ), при наличии свободных рук и времени, позволяющего покрыть потребности ремонтов на заводе, либо силами сторонних организаций. Из этого соответственно складывается стоимость и время, необходимые на выполнение работ. В случае если ремонт проводится внутризаводскими силами, мероприятие включается в годовой план и выполняется в порядке очередности. Финансирование в данном случае выглядит следующим образом: при-



обретение необходимых материалов входит в зону ответственности подразделения, в котором необходимо провести ремонт, а работы проводятся специалистами ремонтной службы РМЦ. Финансирование любых строительного-ремонтных мероприятий, проводимых силами сторонних организаций, происходит полностью за счет бюджета балансодержателя здания или территории, но план очередности здесь также имеет место быть. Кроме того, при принятии решения о сроках начала ремонта, помимо наличия специалистов или сторонней организации, готовых его провести, учитывается сезонность и темпера-

турный режим. И не стоит забывать об экономической ситуации на предприятии, которая непосредственно влияет на планируемый годовой объем ремонтно-строительных работ.

А каким образом происходит выбор объектов, подлежащих ремонту в течение года? Или как сделать так, чтобы объект конкретного подразделения попал в этот список?

Прежде всего, если подразделение планирует ремонт здания или территории, входящей в зону его ответственности, необходимо включить соответствующую статью в основной годовой бюджет. Далее, после согласования

у начальника подразделения, сотрудники отдела капитального строительства формируют перечень объектов для рассмотрения на бюджетной комиссии, его утверждает главный инженер. Последним этапом является согласование перечня исполнительным директором.

Безусловно, бывают случаи, когда необходимо срочное проведение ремонтно-строительных работ, не предусмотренных бюджетом. Такие заявки, оформленные в виде служебной записки с согласованием начальника подразделения, рассматриваются исполнительным директором в особом порядке.

НЕСМОТЯ НА ТРУДНОСТИ, ПРЕДПРИЯТИЕМ ВЫДЕЛЯЛИСЬ СРЕДСТВА НА УСТРАНЕНИЕ КРИТИЧЕСКИХ ЗАМЕЧАНИЙ И ДЕФЕКТОВ ЗДАНИЙ И ОБОРУДОВАНИЯ



Тем не менее мы видим, что объем планируемых к выполнению работ в результате отличается от фактически выполненных по итогам года. Почему так происходит и какие механизмы взаимодействия между подразделениями существуют в рамках функционала Вашего отдела?

Повторюсь, что не стоит упускать из виду экономическую ситуацию на предприятии. Выполнение ремонтных работ и их объемы, а именно конкретные объекты, запланированные и утвержденные на тот или иной период, полностью зависят от положительной динамики финансового состояния завода. Прошедший 2022 год, в силу сложившейся внешнеполитической ситуации, оказался достаточно сложным для металлургической отрасли в целом. Наш завод так же подстраивался под новые запросы рынка и адаптировался к текущим условиям. Конечно, на это требуется время. Эти корректировки отразились и на работе отдела капитального строительства. Сроки начала работ по большинству объектов, планируемых на вторую половину года, были передвинуты на 2023 год. Несмотря на трудности, предприятием выделялись средства на устранение критических замечаний и дефектов зданий и оборудования. Так, например, к началу отопительного сезона было восстановлено отопительное оборудование инженерного корпуса и заводоуправления № 1 (старая часть завода).

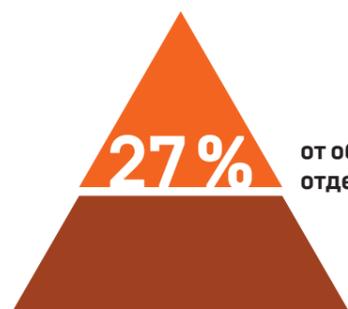
Также с 2022 года у работников появилась возможность в рамках различных мероприятий напрямую обратиться к генеральному директору с предложением о рассмотрении возможности проведения незапланированных бюджетом работ ввиду острой необходимости. В 2023 году на проведение мероприятий по устранению замечаний, указанных в обращении к генеральному директору, дополнительно запланировано 4,3 млн рублей.

В завершение хотелось бы отметить, что, несмотря на все существующие сложности, предприятием и нашим отделом в частности ведутся масштабные работы, запланированные на текущий, 2023 год, которые, я уверен, будут успешно завершены и выполнены в полном объеме.

С 2022 ГОДА У РАБОТНИКОВ ПОЯВИЛАСЬ ВОЗМОЖНОСТЬ В РАМКАХ РАЗЛИЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ НАПРЯМУЮ ОБРАТИТЬСЯ К ГЕНЕРАЛЬНОМУ ДИРЕКТОРУ С ПРЕДЛОЖЕНИЕМ О РАССМОТРЕНИИ ВОЗМОЖНОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ НЕЗАПЛАНИРОВАННЫХ БЮДЖЕТОМ РАБОТ ВВИДУ ОСТРОЙ НЕОБХОДИМОСТИ

Кроме того, в течение года сотрудниками нашего отдела ведется постоянная работа по выявлению и устранению текущих проблем, касающихся состояния зданий, сооружений и территорий. Мы учитываем замечания и жалобы персонала на качество внутренней отделки помещений и целостности теплового контура здания, полученные данные формируются в виде актов периодического осмотра, порядок составления которых регламентируется требованиями эксплуатации два раза в год. Выявленные в ходе мероприятий дефекты рассматриваются через представителя подразделения (механика, мастера или начальника) на совещании по ЗиС в ОГМ с участием начальника ОКС, начальника РМЦ и главного меха-

ника. При рассмотрении замечаний, содержащихся в актах, проводится детальный анализ и принимается решение о способе их устранения. На сегодняшний день выработано три пути решения проблемы: **1** Если выполнить работы силами предприятия невозможно, принимается решение о согласовании финансирования и выполнения работ силами подрядных организаций. **2** Если работы могут быть выполнены на предприятии самостоятельно, принимается решение о выполнении объема работ силами ремонтно-строительного участка РМЦ. **3** Если трудоемкость работ незначительна, принимается решение об устранении замечания силами подразделения собственника здания.



от общего числа заданных вопросов были адресованы отделу капитального строительства. Из них:

- 7** — по вопросу ремонта зданий и помещений;
- 2** — по вопросу ремонта дорог и тротуаров;
- 1** — по вопросу установки освещения на участках.

Лучшие в своем деле: итоги 2022 года



Лучший по профессии

- ▶ **АБИНЯКИНА Олеся Александровна**, лаборант рентгеноспектрального анализа, ЦЗЛ
- ▶ **ГАЛАНИН Алексей Сергеевич**, сталевар электропечи, ЭСПЦ
- ▶ **ГОЛОШУМОВ Юрий Валерьевич**, слесарь-монтажник технологического оборудования и подъемных сооружений, РМЦ
- ▶ **ДМИТРИЕВА Раиса Александровна**, машинист крана металлургического производства, занятый на горячих работах, ЭСПЦ
- ▶ **МЕРВИЦКИЙ Дмитрий Сергеевич**, слесарь-ремонтник, ЭНЦ
- ▶ **САЛЬНИКОВ Илья Сергеевич**, слесарь-ремонтник на горячих участках работ, СПЦ
- ▶ **СОКОЛЕНКО Дмитрий Николаевич**, машинист тепловоза, ЖДЦ
- ▶ **ФЕДОРЕЕВ Александр Александрович**, резчик горячего металла, СПЦ
- ▶ **ФОМЕНКО Алексей Анатольевич**, электросварщик ручной сварки на горячих участках работ, ЭСПЦ
- ▶ **ХАБИБУЛИН Алексей Сагидович**, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования на горячих участках работ, СПЦ
- ▶ **ШЕВЧУК Наталья Викторовна**, контролер в производстве черных металлов на горячих участках работ, ОТК
- ▶ **ЩЕРБАКОВ Юрий Викторович**, токарь, РМЦ



Лучший молодой рабочий

- ▶ **БЕЛЬДЫ Владислав Анатольевич**, слесарь-ремонтник, ЭНЦ
- ▶ **ДАВЫДОВ Данила Игоревич**, огнеупорщик на горячих работах, ЭСПЦ
- ▶ **ЛЕСКОВ Сергей Романович**, вальцовщик стана горячей прокатки, СПЦ
- ▶ **МАКСИМЧУК Николай Игоревич**, токарь, РМЦ
- ▶ **МАТВЕЕВ Алексей Андреевич**, составитель поездов, ЖДЦ
- ▶ **ФЕДОРЕЕВА Александра Геннадьевна**, контролер в производстве черных металлов на горячих участках работ, ОТК
- ▶ **ШОКАРЕВ Владимир Александрович**, электросварщик ручной сварки на горячих участках работ, ЭСПЦ



Лучший линейный руководитель

- ▶ **БАСТРЫГИН Иван Александрович**, старший мастер по ремонту электрооборудования, СПЦ
- ▶ **ДЕМИДЕНКО Олег Агзамович**, начальник участка по ремонту и обслуживанию электрооборудования, ЭНЦ
- ▶ **ДОЛЕНКО Михаил Вадимович**, старший производственный мастер на горячих участках работ, СПЦ
- ▶ **КАЛАЕВА Ирина Валерьевна**, начальник лаборатории металловедения, ЦЗЛ
- ▶ **КОПЫЛОВ Василий Николаевич**, начальник службы электрохозяйства и сигнализации, централизации, блокировки, ЖДЛ
- ▶ **СМОЛКА Олег Геннадьевич**, старший мастер по ремонту электрооборудования, ЭСПЦ

Артур Нагимзянов:

«Цель нашего проекта — здоровье каждого из вас»

В июне прошлого года на «Амурстали» стартовала социальная медицинская программа «Корпоративное здоровье. Персонализированная медицина для каждого». Проект разработан врачами и ИТ-специалистами компании «Портавита Хелс». Его задачи — дать каждому сотруднику полную информацию о состоянии его здоровья и возможных рисках в части сердечно-сосудистых заболеваний, а затем — индивидуальную программу по улучшению его здоровья, куда входят мероприятия по снижению рисков и, при необходимости, план лечения. На первом этапе обследование прошли сотрудники, работающие в условиях класса вредности 3.2. О промежуточных итогах реализации проекта наше интервью с Артуром Нагимзяновым, директором по проектам компании «Портавита Хелс», руководителем проекта и врачом-кардиологом.

Артур Анварович, расскажите о проекте «Корпоративное здоровье».

Недавняя пандемия новой коронавирусной инфекции очень наглядно показала всем нам, как легко может наш организм перейти из состояния здоровья в болезнь. И как важно, чтобы лечение проходило под контролем врачей-специалистов. Но есть заболевания, которые имеют длительный инкубационный период и проявляются через 5, а то и через 30 лет после воздействия факторов риска, связанных с образом жизни и состоянием окружающей среды. Врачи их называют хроническими неинфекционными заболеваниями. К ним относятся болезни сердца и сосудов, диабет и онкология.

Характерные особенности современной медицины — ее доступность и высокое качество. Причем оба этих критерия равноценно важны. Необходимо,

чтобы любой человек имел возможность своевременно и удобно пройти диагностику, а после этого — проконсультироваться с врачом-специалистом и пройти курс лечения под его наблюдением. По нашему мнению, трудоспособное население является в этом отношении самой незащищенной категорией — им всегда некогда. И самое главное: в этой социальной группе ответственность за свое здоровье практически отсутствует.

Поэтому врачи компании «Портавита Хелс» совместно со специалистами кафедры кардиологии Казанского государственного медицинского университета создали Комплексную медицинскую программу «Корпоративное здоровье. Персонализированная медицина для каждого». При ее разработке мы учитывали, что здоровье работающего населения определяется не только теми рисками, которые возникают на рабочем месте, но



Артур Нагимзянов, директор по проектам компании «Портавита Хелс», руководитель проекта и врач-кардиолог

и социальными и индивидуальными факторами, а также доступом к медико-санитарным услугам.

Что это значит для вас? Это индивидуальный подход к каждому человеку: по результатам анкетирования и диагностики по шкале SCORE определяется его группа риска возникновения сердечно-сосудистых заболеваний. Затем каждый сотрудник получает индивидуальный план мероприятий по снижению рисков, персональный план лечения и повторных визитов к врачу-кардиологу, Личный кабинет для просмотра истории болезни и результатов исследований, для корректировки плана лечения, внесения необходимых показаний, например, артериального давления, глюкозы и прочих. При высоких и очень высоких рисках для работника разрабатывается программа углубленных исследований и консультаций врачей смежных специальностей. Например, эндокринолога, нефролога, невролога, хирурга и т. д., то есть человек получает персональную программу по улучшению своего здоровья, в ходе которой его курирует врач-кардиолог.

Нам очень приятно, что крупнейшее предприятие Хабаровского края — компания «Амурсталь», внимательно относящаяся к здоровью своих сотрудни-

ков, — выбрала одно из лучших предложений на рынке корпоративного управления здоровьем.

Каким образом в рамках проекта «Корпоративное здоровье» строилась работа в «Амурстали»?

В первую очередь мы проанализировали те направления деятельности завода, которые связаны с медициной, то есть с организацией профилактических осмотров и организационными мероприятиями, направленными на формирование у работников здорового образа жизни. По итогам мы предоставили руководству предприятия отчет и свои предложения. Хотел бы подчеркнуть, что все обязательства по организации профосмотров работников, работающих во вредных условиях, «Амурсталью» исполняются в полном объеме. Как врач-кардиолог хочу отметить отношение на предприятии к спорту. Количество и разнообразие спортивных мероприятий, в которых задействованы заводчане, достойны отдельного упоминания и наивысшей положительной оценки. Так держать!

Параллельно мы запустили медицинскую часть проекта. Она касается выявления сердечно-сосудистых заболеваний, поскольку именно они

сегодня являются основной причиной смертности в России. Согласно данным официальной статистики, от сердечно-сосудистых заболеваний (ССЗ) умирает около 40 % россиян, причем в активном трудоспособном возрасте — от 25 до 64 лет. В общей сложности в стране заболеваемость ССЗ в среднем составляет 230-250 человек на 1000 населения, т. е. болен каждый четвертый россиянин.

Мониторинг сотрудников ООО «Амурсталь» проводится с помощью уникальной медицинской программы «Управление сердечно-сосудистыми рисками» компании «Портавита Хелс». Компьютерная программа через открытие «Личных кабинетов» предоставляет каждому сотруднику возможность получения полной информации о состоянии его здоровья и возможных рисках в части сердечно-сосудистых заболеваний. Кроме того, программа помогает врачу корректировать факторы риска заболеваний сердца и сосудов, контролирует исполнение профилактических мероприятий и рекомендаций по здоровому образу жизни.

В июне прошлого года врачи-кардиологи компании «Портавита Хелс» посетили завод и провели первичные приемы работников сталеплавильного и электросталеплавильного цехов. Сотрудникам с низким и умеренным рисками развития ССЗ были даны рекомендации по изменению образа жизни — диета, отказ от курения, необходимый уровень физической нагрузки. Это позволит пациентам I-й категории не ухудшить свои результаты,



НЕОБХОДИМО, ЧТОБЫ ЛЮБОЙ ЧЕЛОВЕК ИМЕЛ ВОЗМОЖНОСТЬ СВОЕВРЕМЕННО И УДОБНО ПРОЙТИ ДИАГНОСТИКУ, А ПОСЛЕ ЭТОГО — ПРОКОНСУЛЬТИРОВАТЬСЯ С ВРАЧОМ-СПЕЦИАЛИСТОМ И ПРОЙТИ КУРС ЛЕЧЕНИЯ ПОД ЕГО НАБЛЮДЕНИЕМ

а 2-й категории — перейти в категорию низкого риска. Пациентам с высокими и очень высокими рисками назначена лекарственная терапия, направленная на коррекцию факторов риска (назначение препаратов, снижающих уровень холестерина и артериального давления), дообследования, углубленные консультации врача кардиолога и/или специалистов смежных специальностей.

Одновременно с обследованием каждому сотруднику в программе был открыт «Личный кабинет», в котором содержится полная информация о состоянии его здоровья и возможных рисках в части сердечно-сосудистых заболеваний. Мы надеемся, что сотрудники ими будут пользоваться и поймут, что это необходимо для достижения результата.

В ноябре специалисты «Портавита Хелс» снова приехали в «Амурсталь» для повторного осмотра пациентов с высоким и очень высоким уровнем факторов риска возникновения ССЗ. По итогам этого визита 54 сотрудникам, у которых были выявлены серьезные отклонения от нормы, были назначены углубленные высокотехнологичные исследования, которые они уже начали проходить в городской больнице им. М.И. Шевчука.

Также для заводчан нами была проведена Школа профилактики сердечно-сосудистых заболеваний, где мы рассказали о рисках возникновения сердечно-сосудистых заболеваний, симптомах и мерах профилактики данных заболеваний. Доказано, что в результате проведения таких информационно-образовательных мероприятий повышается приверженность больных лечению — пациент учится управлять своим здоровьем, становится активным участником лечебного процесса под контролем врача.

Артур Анварович, какие результаты были получены

по итогам первого этапа проекта?

В целом в проекте приняли участие около 700 сотрудников завода «Амурсталь», работающих в условиях класса вредности 3.2. Из них 85% мужчин и 15% женщин, средний возраст пилотной группы обследованных — 44,3 года.

Из осмотренных нами работников 35,7% имеют повышенное давление. Причем повышенное артериальное давление — это один из самых весомых факторов развития сердечно-сосудистых заболеваний, который ведет к таким осложнениям, как инфаркт и инсульт. Отмечу, что у 8,5% работников из этой группы было артериальное давление более 160 мм рт. ст., а это уже артериальная гипертензия 2 степени, которая требует медикаментозного лечения. Для таких пациентов проведены углубленные консультации с назначением лечения, в отдельных случаях были назначены дообследования.

Дополнительно мы проверяли функцию работы почек. У 15% работников отмечается снижение фильтрационной способности почек. Им была рекомендована консультация врача-нефролога поликлиники.

Также у 21% сотрудников был выявлен повышенный уровень глюкозы (сахара), а у 6% — этот показатель был очень высоким. Причем только небольшая часть из этих людей наблюдалась у эндокринолога. Остальным было рекомендовано обратиться к специалисту для назначения лечения.

У 18,5% работников был отмечен высокий уровень холестерина. Именно он в крови наряду с курением стимулирует развитие такого заболевания, как атеросклероз.

Неприятно удивил процент курящих на предприятии. Практически половина опрошенных признаются, что курят, а стаж курения порой достигает 30 и более лет. Нас насторожило два



35,7%
осмотренных
работников
имеют
повышенное
давление

момента. Первый — большой процент курящих среди молодых работников младше 40 лет. И второй — замена сигарет на электронные. В них нет процессов горения, но в организм также попадает никотин и даже в более чистом, концентрированном виде. В данном случае к психологической зависимости добавляется еще и физическая, поэтому бросить курить электронную сигарету труднее.

Еще раз подчеркну, что такие факторы риска, как артериальное давление, уровень холестерина, курение, нездоровое питание, избыточный вес, недостаточная физическая активность, стресс, каждый человек может скорректировать и тем самым существенно продлить себе жизнь и повысить ее качество.

В ходе реализации проекта встречались какие-либо сложные или нестандартные случаи?

Такие подробные детали в ходе этого интервью я рассказать не могу, так как эта информация является медицинской тайной. Но могу отметить, что практически все работники, с которыми мы поработали в ходе проекта, показали высокое знание азбуки профилактики и здорового образа жизни. Как раз это являлось самым типичным «сложным» случаем, когда пациент знает про профилактику много, но применить к себе эти знания не может или не хочет.

Надо отметить, что это повсеместная проблема: люди в основной массе не умеют управлять своим

В ПРОЕКТЕ ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ ОКОЛО 700 СОТРУДНИКОВ ЗАВОДА «АМУРСТАЛЬ», РАБОТАЮЩИХ В УСЛОВИЯХ КЛАССА ВРЕДНОСТИ 3.2. ИЗ НИХ 85% МУЖЧИН И 15% ЖЕНЩИН, СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ ПИЛОТНОЙ ГРУППЫ ОБСЛЕДОВАННЫХ — 44,3 ГОДА

здоровьем, не берегут себя, не придерживаются ЗОЖ. Думаю, в ходе следующего этапа проекта на решение этого вопроса мы уделим больше времени и сил, будем внедрять более креативные и нестандартные мероприятия. Цель нашего проекта в том, чтобы наши пациенты научились беречь свое здоровье.

Кстати, со стороны обследуемых сотрудников изначально были опасения по поводу использования данных медицинских осмотров. Но причин для беспокойства по этому поводу нет, поскольку данная информация является медицинской тайной, и руководство видит только обобщенные отчеты, без персональных данных.

Как была организована работа врачей на заводе?

Работа на предприятии была организована очень профессионально. Нашим врачам были предоставлены просторные кабинеты, где в хороших условиях велся прием сотрудников завода. Пользуясь случаем, хочу поблагодарить администрацию предприятия и управление по охране труда за создание комфортной рабочей атмосферы и сотрудничество в реализации проекта.

Как вы оцениваете первый этап реализации и каковы дальнейшие планы по проекту «Корпоративное здоровье»?

Пилотный этап программы «Корпоративное здоровье» оцениваю очень положительно. Совместно с предприятием проведена большая работа в части выявления рисков сердечно-сосудистых заболеваний среди сотрудников, работающих в условиях класса вредности 3.2. Сейчас предстоит работа по снижению данных рисков, повышению приверженности ЗОЖ среди сотрудников и т. д.

Но это только начало. «Корпоративное здоровье» — серьезный проект, который требует продолжительного наблюдения за здоровьем сотрудников предприятия. Поэтому впереди — проведение второго этапа, в рамках которого мы планируем провести обследование всего трудового коллектива компании «Амурсталь» и дальше работать по снижению рисков возникновения сердечно-сосудистых заболеваний.

Мы тщательно проанализировали работу здравпункта, организацию медицинских осмотров и иные мероприятия медицинского характера и можем с уверенностью сказать, что по этим направлениям в «Амурстали» осуществляется планомерная работа и есть большой потенциал для дальнейшего роста. А самое главное — есть понимание и поддержка со стороны администрации и заводчан!



ОДНОВРЕМЕННО С ОБСЛЕДОВАНИЕМ КАЖДОМУ СОТРУДНИКУ В ПРОГРАММЕ БЫЛ ОТКРЫТ ЛИЧНЫЙ КАБИНЕТ, В КОТОРОМ СОДЕРЖИТСЯ ПОЛНАЯ ИНФОРМАЦИЯ О СОСТОЯНИИ ЕГО ЗДОРОВЬЯ И ВОЗМОЖНЫХ РИСКАХ В ЧАСТИ СЕРДЕЧНО-СОСУДИСТЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ

Линейные обходы руководителя: решать проблемы и помогать в улучшениях

ЛИНЕЙНЫЙ ОБХОД
ПРАКТИКА РЕГУЛЯРНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

ЦЕЛИ ПРАКТИКИ

- Получить достоверную информацию о текущей ситуации в подразделении
- Помочь руководителю и сотрудникам подразделения в поиске решений проблем и возможностей для улучшений

ВРЕМЯ

- 1–1,5 часа

КОГДА ИСПОЛЬЗОВАТЬ ПРАКТИКУ

- Периодичность посещения подразделений определяется руководителями в зависимости от территориальной удаленности объектов

	Руководители уровня ГД-1	Руководители уровня ГД-2, ГД-3
Все подразделения	Один обход в месяц	Один обход в 2 недели
Территориально удаленное подразделение	Один обход в 2 месяца	Один обход в месяц

АЛГОРИТМ ПРОВЕДЕНИЯ ЛИНЕЙНОГО ОБХОДА

ПЛАНИРОВАНИЕ

- Определите подразделение**, в которое вы пойдете.
- Проанализируйте показатели** подразделения и их динамику, запланируйте темы для обсуждения, изучите результаты предыдущего обхода.
- Проинформируйте руководителя** подразделения о запланированном обходе и его целях.



ОБХОД

В ХОДЕ ЛИНЕЙНОГО ОБХОДА СОТРУДНИКИ МАКСИМАЛЬНО ВОВЛЕКАЮТСЯ В ПРОЦЕСС, ОБСУЖДАЮТ С РУКОВОДИТЕЛЕМ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ДОСТИЖЕНИЯ, ИДЕИ, ПУТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ И НЕОБХОДИМУЮ ПОМОЩЬ В ЭТОМ

- Наденьте спецодежду и СИЗ**, соблюдайте требования безопасности.
- Попросите руководителя подразделения рассказать о результатах решения проблем, выявленных на предыдущем обходе, и сформулировать новые наиболее актуальные проблемы и направления для улучшений. Задайте вопросы:
 - Что вам мешает работать?
 - Что уже делаете для решения проблем?
 - Что еще можно сделать и чем помочь?
 - Какие видите возможности для улучшений?
- По мере обхода **останавливайтесь рядом с сотрудниками**, задавайте вопросы и внимательно слушайте.
 - С какими проблемами сталкиваетесь в работе?
 - В чем их причины?
 - Что можете сами сделать?
 - Какая помощь вам нужна?
- Обсуждайте статус решения проблем**, выявленных в ходе прошлых линейных обходов, а также проблем, занесенных на ДРП.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

- Поблагодарите сопровождавшего** вас руководителя подразделения и предоставьте ему обратную связь. Попросите его поделиться наблюдениями и идеями по улучшениям.
- Поделитесь своими наблюдениями и идеями**, в том числе расскажите о лучших практиках в других подразделениях, если они могут быть полезны.
- Предложите руководителю **зафиксировать проблемы на ДРП** (при наличии).



С января на заводе «Амурсталь» начали проходить линейные обходы – первая из запланированных к внедрению в 2023 году практик регулярного менеджмента (ПРМ). Начальник отдела развития бизнес-системы Вениамин Карачевцев рассказывает, как эти новые управленческие методики помогут в решении стратегических задач предприятия.



Практики регулярного менеджмента (ПРМ) — это набор действий руководителя, направленных на повышение результативности, повторяющихся в соответствии с календарным планом или в ответ на стандартные обстоятельства. Или, говоря простым языком, это набор стандартных практик, необходимых для управления и непрерывных улучшений в ежедневной работе каждого руководителя и одновременно это его готовность развиваться самому и развивать своих коллег.

В рамках развития бизнес-системы на 2023 год мы запланировали внедрение пяти таких практик: «Линейный обход», «Обратная связь», «Визуальное управление», «Обсуждение эффективности» и «Диалог о развитии».

И самым важным элементом данных практик мы считаем возможность каждого сотрудника решать проблемы и предлагать свои идеи по улучшению через не-

ЛИНЕЙНЫЙ ОБХОД — ЭТО ЗАПЛАНИРОВАННОЕ ПЕРИОДИЧЕСКОЕ ПОСЕЩЕНИЕ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ РУКОВОДСТВОМ ПРЕДПРИЯТИЯ. ГЛАВНАЯ ЦЕЛЬ ЛИНЕЙНОГО ОБХОДА — НЕ КОНТРОЛЬ, А ПОМОЩЬ В УЛУЧШЕНИЯХ

посредственное общение с руководителями. Для этого мы внедряем практику линейных обходов структурных подразделений руководством предприятия.

Главная задача руководителя на линейном обходе — решать проблемы и помогать в улучшениях. А если они выходят за рамки полномочий руководителя подразделения, то брать на себя ответственность за их решение и при необходимости поднимать их на уровень генерального директора.

Во время линейного обхода руководитель будет:

- ▶ давать рекомендации, рассказывать о лучших практиках в других подразделениях, на других предприятиях, если они могут быть полезны;
- ▶ обсуждать статус решения проблем, занесенных на Доску решения проблем (ДРП), а также вопросов, озвученных на предыдущих линейных обходах;
- ▶ вместе с работником искать возможности для улучшений.

Только находясь в постоянном диалоге с работниками, поощряя инициативу и совместно решая проблемы, мы можем решить стратегические задачи, стоящие перед предприятием, от снижения затрат до цифровизации производства.



Газета

ЗА СТАЛЬ

ДАЛЬНЕВОСТОЧНУЮ

Адрес редакции:
681000, г. Комсомольск-на-Амуре,
ул. Вагонная, 30

Телефоны редакции:
24–63, 23–52.

распространяется
бесплатно

Над номером работали:
Н. Кирина, Р. Богуславский,
Е. Злобина

Издатель:
000 «ПиАр-компания»
www.prkompniya.ru

Тираж 500 экз.