АМУРСТАЛЬ
МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ЗАВОД

ЗА СТАЛЬ ДАЛЬНЕВОСТОЧНУЮ

2
(3470)

www.amurstal.com

Выходит с 9 апреля 1939 года, распространяется бесплатно

апрель 2023 г.

Уважаемые коллеги!

Начавшийся не так давно 2023 год — новая веха в истории развития завода «Амурсталь»! Ведь в этом году наша основная задача не просто сохранить и приумножить наработанный опыт, а запустить новые проекты, связанные с масштабной модернизацией производства и созданием внутреннего и внешнего кадрового резерва предприятия.

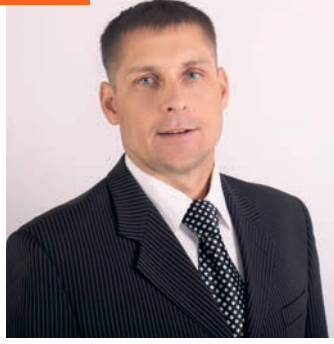
Мы не раз подчеркивали, что люди — главная ценность завода. И руководство последние годы всячески стимулирует персонал предприятия к развитию профессиональных компетенций, оказывая материальную поддержку со своей стороны. Не просто подчеркивали на словах, а доказывали делом! Реализовывали проекты по повышению квалификации и профессиональной переподготовке на базе предприятия, внедряли проекты по реализации идей работников на производстве, привлекали к участию в создании безопасных условий труда и комфортного рабочего места, а также тиражированию ценного опыта высококвалифицированных специалистов нашего коллектива. И в 2023 году останавливаться не собираемся!

Как вы, возможно, знаете, указом президента Российской Федерации 2023 год объявлен Годом педагога и наставника. В связи с этим по всей России проводится огромное количество мероприятий, ориентированных на повышение социального престижа педагогов и наставников. Казалось бы, при чем здесь завод? Во-первых, «Амурсталь» — единственное промышленное предприятие в городе, которое имеет собственный лицензированный центр обучения с правом ведения образовательной деятельности. Это позволяет готовить квалифицированных специалистов непосредственно в стенах завода без отрыва от производства, а также реализовывать программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки уже работающих сотрудников. Во-вторых, в компетенцию центра обучения входит процесс ведения системы адаптации и наставничества, которые в настоящее время возрождают на заводе.

На сегодняшний день успешно завершен первый из четырех модулей программы подготовки наставников и сформирована команда единомышленников из работников завода. Ведь именно опытный и талантливый наставник сможет открыть молодому специалисту путь к познанию и развитию, достижениям и открытиям. Он сформирует ценностные ориентиры, отыщет в каждом зерно таланта, позволит совершать ошибки, чтобы найти себя и свое призвание, стать счастливым и самодостаточным человеком, мотивированным профессионалом. А для себя откроет новые возможности: профессиональное развитие, самопознание, расширение круга интересов, знакомство с новыми практиками и коллегами из других регионов. Мы, в свою очередь, уверены, что наши наставники, как никто лучше, справятся со своей задачей!

Начальник Центра обучения и развития персонала Светлана Стародубова

СТР. 2-3



Стратегия развития предприятия: вызовы прошлого и перспективы будущего

Об основных этапах подготовки к реализации стратегии развития завода на ближайшие годы, ее главной миссии и первых успехах в интервью с исполнительным директором Владиславом Сухоплюевым.

СТР. 4

Заводу «Амурсталь» — 81 год!

Каждый год 15 февраля завод «Амурсталь» празднует свой день рождения. В этом году он разменял девятый десяток и отметил это с особым размахом! Для коллектива предприятия был подготовлен целый событийный план, в рамках которого с 15 февраля по 11 марта проводились мероприятия различной направленности.

СТР. 7

Наставничество как фактор эффективности организации

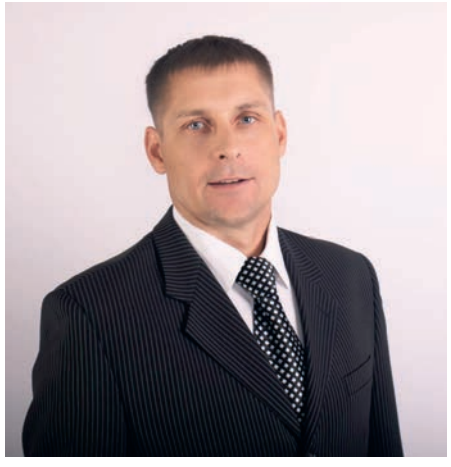
Наставничество сегодня — и популярный тренд, и осознанная необходимость.

СТРАТЕГИЯ

Стратегия развития предприятия:

вызовы прошлого и перспективы будущего

В конце 2022 года руководителями нашего предприятия был проделан огромный труд по разработке стратегии развития завода на ближайшие годы. В ней были учтены интересы каждого подразделения и мнения работников. Подробнее об основных этапах подготовки к реализации стратегии, ее главной миссии и первых успехах в интервью с исполнительным директором Владиславом Сухоплюевым.



Владислав Сухоплюев, исполнительный директор

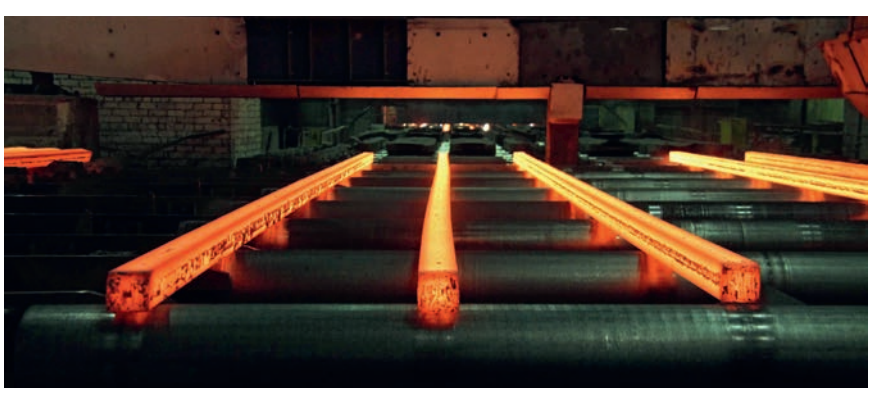
Владислав Анатольевич, с какой целью была написана стратегия развития предприятия и какова ее главная миссия?

Наша главная миссия — вместе создать будущее, которым будут гордиться наши дети и внуки. И здесь важно подчеркнуть, что на данный момент стратегия развития ориентирована именно на долгосрочные перспективы, мы, так сказать, «играем вдолгую». Ведь за несколько месяцев и даже за пару лет невозможно восстановить и заменить все то, что не ремонтировалось и не обновлялось десятилетиями. В связи с этим хотелось бы отметить, что молниеносных результатов в ближайшие месяцы от нее ждать не стоит, так как стратегия сама по себе — своеобразная программа задач и целей, которых необходимо достигнуть для реализации вышеописанной миссии. Сейчас перед нами стоит задача не просто выполнить производственную программу, а создать такое предприятие, которое сможет не только выживать в изменяющихся условиях, но и идти в ногу со временем, техническим прогрессом. Например, в 2022 году сложившаяся геополитическая обстановка повлияла на экономическую ситуацию крупных металлопроизводителей, у которых возникли проблемы на уровне регионов и рынков сбыта. Но наше предприятие не только выжило, но и закрыло год хоть с небольшой, но прибылью, а сейчас уверенно стоит на ногах. И я думаю, что благодаря слаженной работе коллектива и единому вектору развития нам удастся реализовать заложенные стратегией задачи и достигнуть в ближайшем будущем ее основные цели!

Какие меры для достижения стратегических задач уже были предприняты еще на этапе разработки стратегии и подготовки к ее реализации?

Действительно, стоит поговорить о подготовительной работе, проделанной в 2022 году, благодаря которой нам удалось наметить для предприятия вектор развития на ближайшие годы. Наша стратегическая зона хозяйствования — зона Дальнего Востока. Теперь здесь мы занимаем 70 % объема от всей реализации металлопродукции. Мы открыли обособленные подразделения в Хабаровске, в 2021 году — во Владивостоке и в 2022 году — на Сахалине. **Это позволило нам отказаться от услуг крупных участников рынка и начать работать самостоятельно.** В дальнейшем мы планируем зайти в Амурскую область, может быть, в дальние регионы, такие как Якутия, но здесь посмотрим на экономическую целесообразность. Открытие обособленных подразделений в городах Дальнего Востока дало свой экономический эффект. Теперь 30 % продукции, производимой заводом «Амурсталь», реализуется напрямую через обособленные подразделения, что позволяет нам получать дополнительный доход в размере 6 %. Поэтому в ближайшем будущем мы рассматриваем возможность открытия своих обособленных представительств в других регионах Дальнего Востока.

Кроме того, в 2022 году нам пришлось полностью **отказаться от участия трейдеров в реализации нашей продукции на внешних рынках.** Раньше завод постоянно работал на конечного потребителя через ряд посреднических компаний. Во-первых, они диктовали свои цены, во-вторых, они диктовали отношения с судовладельцами. Мы от этого отказались и сейчас напрямую работаем с мировым рынком, между нами и конечным покупателем нет посредников. Это дает нам возможность учитывать интересы потребителей и экономить на услугах трейдеров. Так, например, у нас уже был опыт контроля конечным потребителем качества продукции на этапе выплавки. Было несколько контрактов, в рамках которых экспертная группа со стороны заказчика приезжала на завод и давала свои заключения о качестве продукции. Проблем с качеством у нас не возникало. Им довольны все наши покупатели, оценивая его как высокое. У нас нет такой ситуации, как в Китае, когда первую партию продукции поставляют хорошего качества, а далее на потоке — уже низкокачественный товар. Наше же качество было и будет стабильным всегда!



Впервые за всю современную историю нашим предприятием **был организован сбор металлолома на 65 заготовительных пунктах Дальнего Востока.** Общий сбор металлолома с этих площадок составил 40 % от общего количества, поставленного на завод в 2022 году. Также с 1 апреля мы **вернули в состав ООО «Амурсталь» цех подготовки лома**, что позволило устранить существующий разрыв в единой технологический цепочке. Теперь договоры будут прямые уже с поставщиками, которые работают «с земли». В перспективе мы думаем, что вступим в государственную программу по разработке труднодоступного металлолома. Но здесь пока смотрим, какие дотации будут гарантированы нашему предприятию, так как есть проблемы с вывозом металлолома ж/д транспортом, связанные с высокими тарифными ставками на перевозку.

Пару слов необходимо добавить и об **инвестиционной программе**, которая входит в прописанную стратегию и позволит модернизировать производство. Благодаря прибыли, которую завод получил в 2022 году, нам удалось реализовать 80 % проектов инвестиционной программы 2022 года. 17 из них реализованы полностью, семь проектов проходят этап финансирования, от четырех нам все-таки пришлось отказаться по объективным причинам, связанным с международными санкциями, и два проекта перенесены на 2023 год. Если раньше для приобретения запасных частей на уже установленное на заводе оборудование мы выходили напрямую на производителя или поставщика, то сейчас заходим в Европу через компании-посредники, а это увеличивает сроки поставки запчастей и ввода в эксплуатацию нашего оборудования. Почему я говорю, что мы «играем вдолгую», потому что трехлетняя стратегия и инвестиционная программа, включенная в нее, предусматривают обновление станочного парка, и, как следствие, модернизацию производства. Мы планируем закупить и восстановить металлообрабатывающие станки в ремонтно-механический и сортопрокатный цеха, выделив для этих целей около 170 млн рублей. Но помним, что все эти закупки ввиду сложившейся ситуации идут по параллельному импорту через посредников, которые, в свою очередь, проходят ряд

многоуровневых проверок и сказываются, как я уже упоминал выше, на сроках. Тем не менее 2 станка в сортопрокатный цех, фрезерный и шлифовальный, и 2 станка в ремонтно-механический цех с ЧПУ будут приобретены. Для чего мы это делаем? Для того, чтобы не закупать унифицированные запчасти на рынке, а изготавливать их самим. А также с целью принятия на работу операторов ЧПУ, потому как специалистов по профессии «токарь» наша система образования перестала готовить. В электросталеплавильный цех мы планируем закупить у мирового лидера машину для срыва порога. Поставщик готов к контракту, но у него сейчас будут задержки в связи с изменившейся геополитической ситуацией. Программа большая, и вариантов ее расширения именно в сфере модернизации и обновления производства множество. Мы их все просматриваем, просчитываем и принимаем участие в тех, которые ориентированы на стабилизацию процессов. Поэтому еще раз подчеркиваю, что мы работаем не сиюминутно. Для нас важно, чтобы больше у предприятия не было падений, скачков вниз и вверх. Вектор развития должен быть всегда постоянным и направленным вверх!

Расскажите подробнее о том, что представляет из себя стратегия и из чего она состоит?

Как уже было сказано вначале, стратегия развития завода «Амурсталь» 2023-2025 гг. — это единый свод ценностей, приоритетов, целей и задач, которые будут достигнуты в ближайшие три года. О том, какая подготовка была проведена для реализации стратегии, мы уже подробно поговорили, а сейчас стоит остановиться на ее вехах.

Первая часть стратегии — это ценности предприятия. Ценности определены по итогам опросов работников завода, под них и разработаны все стратегические программы. К каждой из них мы придем с учетом интересов и развития потенциала работника. Однако многие процессы уже начаты и успешно выполняются.

Например, безопасность производства работ для каждого работника. В 2022 году мы расширили перечень СИЗ и спецодежды, а также перешли на типовые нормы. В общей сложности на закупку спецодежды и СИЗ за 2022 год было затрачено больше, чем за последние три года, суммарно около 48 млн рублей, а это в два раза больше, чем в 2021 и 2020 гг. Затраты по этой позиции не будут уменьшаться, будет обеспечено стабильное финансирование. Также мы собственными силами открыли склад спецодежды на территории предприятия, что позволило упростить и унифицировать систему приобретения и выдачи спецодежды и СИЗ для всех подразделений завода. Теперь на одном складе у нас в наличии все виды спецодежды, которые может получить сотрудник любого подразделения. Для удобства выбора работники могут прийти и примерить ту или иную вещь, подобрать под себя.

Далее вовлечение всего персонала в процесс непрерывных улучшений. Здесь в качестве примера можно привести успешно функционирующий механизм предложений по улучшению. Так, с момента запуска Банка идей работниками предприятия было подано более 150 ППУ с суммарным экономическим эффектом более 29 млн рублей, а авторам ППУ выплачено около полумиллиона рублей в качестве материального вознаграждения. Механизм помогает максимально быстро внедрить улучшения на своих рабочих местах.

Следующее — ориентация на клиента, о которой я уже упоминал. В этом году, работая напрямую с клиентом и создавая для этого благоприятные условия, планируем на платформе интернет-сайта завода запустить продажу металлопродукции. Это позволит максимально быстро удовлетворить интересы покупателей.

Взаимоуважение и командная работа — это как раз заинтересованность работника, его вовлеченность в общее дело, которая строится на взаимоуважении в коллективе, поддержке коллег по участку, воспитании нового поколения. Здесь система адаптации персонала и массовые корпоративные мероприятия ориентированы на единение и командную работу.

Что касается учета интересов и развития потенциала работников, то практический диалог, который мы стараемся внедрять на предприятии в рамках встреч с коллективом, линейных обходов и дней информирования, позволяет нам услышать критику и принять во внимание мнения работников. Также на постоянной основе проводятся обучения и семинары для наших специалистов, обеспечиваются условия для повышения профессиональных компетенций и навыков. Кроме того, в рамках трехлетнего плана по ремонту кровли, многие этапы из которого уже реализованы, мы нацелены на улучшение условий труда и создания среды, комфортной для работы.

Вторая часть стратегии — это краткосрочные целевые приоритеты. Их всего шесть, и в соответствии с ними мы и будем двигаться в 2023 и 2024 году для того, чтобы достигнуть поставленных задач, определенных для себя коллективом предприятия.

Первая цель — максимальная эффективность по затратам. Как ее достичь? Снизить себестоимость, а это, в свою очередь, позволит получить дополнительную прибыль. Чем важна прибыль для нас? Во-первых, от прибыли зависит вся инвестиционная программа. Наша инвестиционная программа на ближайшие годы обширна и потребует больших вложений. Во-вторых, прибыль обеспечивает рост заработной платы. В прошлом году мы на 20 % увеличили заработную плату, в среднем она увеличилась на 10 тысяч. Это было сделано заслугами наших работников: стабильная работа, реализация всех запланированных программ. Сейчас по заработной плате мы достигли уровня ЕВРАЗа и среднегородского уровня заработных плат. Снижение расходов на услуги организаций при капитальных и текущих ремонтах позволит гарантировать качество ремонтных работ с нашей стороны и уйти от зависимости от подрядчиков. Это направление уже развивается на предприятии.

Вторая цель — лидерство на рынке ДФО. Об этом мы уже говорили. Стоит еще раз подчеркнуть тот факт, что наше развитие не останавливается только на завоевании зон Дальнего Востока. Будем пробовать двигаться дальше и осваивать новые регионы.

Третья цель — повышение эффективности содержания и обслуживания оборудования. Ранее уже обсуждался проект обновления станочного парка в сортопрокатном и ремонтно-механическом цехах. Сюда также стоит отнести создание единой ремонтной службы, которая позволит облегчить и унифицировать процесс ремонтных работ по всему предприятию.

Четвертая цель — цифровая трансформация. К ней мы начали двигаться в 2022 году, в 2023 и 2024 гг. будем дальше работать над этим. В нее входит проект по внедрению системы предиктивной аналитики при выплавке стали, сведение к нулю внутреннего бумажного документооборота, увеличение мощностей и информационных каналов связи УПП и АСУТП ЭСПЦ, интеграция «сбыт-производство-экономика» в 1С УПП, а также ряд других проектов, направленных на цифровизацию производственных процессов.

Пятая цель — безопасные и достойные условия труда. Ранее мы уже говорили об открытии склада и стабильном финансировании закупок СИЗ и спецодежды, остановимся на создании комфортных условий труда. В 2022 году был произведен частичный ремонт кровель, ремонт зданий, ремонт санузлов, столовых и бытовых помещений. В будущем мы планируем 100%-ное освоение трехлетнего плана ремонта кровель и помещений, проект по восстановлению эвакуации отводящих газов из пространства ДСП, реализацию инвестиционного предложения «Машина для очистки рабочего окна ДСП», удаление отходящих газов при разогреве стальковшей, а также восстановление пароотсосов на МНЛЗ.

Шестая цель — удержание и развитие персонала. В нее входит ряд программ по снижению процента текучести кадров при помощи более индивидуальной работы с персоналом и детальной проработки возникающих вопросов в рамках трудоустройства специалиста и его трудового пути на предприятии. Здесь и система адаптации, и повышение квалификации, и развитие профессиональных компетенций, и вовлечение персонала в общее дело как в рамках производства, так и в социальной жизни предприятия.

Третья и заключительная часть стратегии — развитие производственных мощностей. В рамках этой части стратегии необходимо к июлю 2023 года провести комплексную оценку рынка и определить сортамент продукции и объемы потребления в ДФО и ближайших регионах листового проката, а также целесообразность строительных проектов, предлагаемых к реализации для развития производственных мощностей.

Здесь стоит обратить внимание на три крупных проекта, первый из которых — восстановление МНЛЗ № 2. Если в ходе оценки рынка будет установлено, что его емкости достаточно, а это хотя бы 450-500 тонн листа на Дальний Восток и Восточную Сибирь, то мы сможем реализовать проект восстановления МНЛЗ № 2 и проект строительства комплекса листопрокатного цеха к 2026 году.

Второй проект — производство заготовки сечением квадрат 150 × 150. Сейчас, как вы знаете, мы работаем на квадрате 125 и являемся единственным поставщиком для потребителей в юго-восточном регионе, что, в свою очередь, дает нам большие бонусы. Однако в скором времени у конечных потребителей будет проводиться масштабная модернизация производственных мощностей, что приведет к отказу от заготовки сечением 125 × 125 и переход к квадрату 150. Следовательно, для того, чтобы торговать заготовкой как полуфабрикатом, нам придется выполнить этот проект. В будущем квадрат 150 может быть использован также и для производства в сортопрокатном цехе тяжелых бунтов, весом до двух тонн. Данный вид продукции является более ликвидным на экспортном сегменте рынка, так как бунт, позволит снижать нашим потребителям себестоимость конечной продукции. А для нас это возможность увеличить долю продажи продукции на экспорт с высокой добавленной стоимостью.

Третий проект также имеет место быть, но сейчас находится в длительной перспективе — строительство нового копрового цеха. Его реализация возможна при условии реализации первых двух проектов и в период 2026-2027 гг.

КОРПОРАТИВНАЯ ЖИЗНЬ

Заводу «Амурсталь» — 81 год!

Каждый год 15 февраля завод «Амурсталь» празднует свой день рождения. В этом году он разменял девятый десяток и отметил это с особым размахом! Для коллектива предприятия был подготовлен целый событийный план, в рамках которого с 15 февраля по 11 марта проводились мероприятия различной направленности: от спортивных соревнований до корпоративного выезда сотрудников. Об этом наглядно в нашем фоторепортаже!

17 февраля в конференц-зале прошло торжественное награждение победителей общезаводского соревнования за звание «Лучший по профессии», «Лучший молодой рабочий» и «Лучший линейный руководитель» по итогам 2022 года. 23 работника завода «Амурсталь», ставшие лидерами в трех номинациях, были удостоены дипломов от руководителя предприятия, а также материального вознаграждения (список победителей размещен в прошлом номере газеты).

В преддверии длинных февральских выходных отдел развития бизнес-системы ООО «Амурсталь» собрал на корпоративной игре «КВИЗ, ПЛИЗ!» участников проектных команд завода и победителей внутрикорпоративных конкурсов в 2022-2023 гг. Свои команды представили как структурные подразделения завода, так и наши коллеги из дочерних структур — «Амурсталь-Переработка», «Амурметалл-Литье», а также команда Совета молодежи. В интеллектуальной битве победителем стала команда «Разберемся!» (АСУТП). Второе место заняли «Случайные пассажиры» (сборная заводоуправления). Третье место досталось команде сортопрокатного цеха «Плохие парни». На этот раз члены команды-победителя получили не просто сертификаты на досуговые мероприятия, а возможность посещения одного из лучших фитнес-клубов города. Ведь руководство завода всячески поощряет здоровый образ жизни в коллективе и поощряет стремление персонала к улучшениям не только в рамках работы, но и в личностном росте.

С 18 по 19 февраля в СК «Металлург» проводился внутризаводской турнир по мини-футболу, в котором приняли участие пять команд из различных подразделений предприятия. На мероприятии удалось собрать сотрудников разных возрастов, объединенных любовью к футболу! Завершился турнир победой сборной команды Совета молодежи «Амурстали». 2-е, 3-е, 4-е и 5-е место поделили между собой команды сортопрокатного цеха «СПЦ1» и «СПЦ2», команда ООО «АмурСтальПереработка» и команда железнодорожного цеха соответственно. Отдельно наградили лучшего нападающего, им стал уборщик горячего металла сортопрокатного цеха Вадим Фролов, лучшего защитника — мастера ООО «АмурСтальПереработка» Александра Жильникова и лучшего вратаря — машиниста тепловоза железнодорожного цеха Дениса Жилкина.

А 11 марта состоялся корпоративный выезд для работников завода «Амурсталь» и членов их семей на ГЛК «Холдоми». Масштабный семейный праздник, который посетили около 1000 человек, с более чем 10 различными видами командных, спортивных и интеллектуальных игр, был организован по инициативе руководства впервые!

Работники, помимо проведения времени на свежем воздухе в кругу семьи и коллег, принимали активное участие в работе локаций, сформировав команды из различных подразделений предприятия. Здоровый дух соперничества и азарт принесли соревнующимся заслуженные победы и приятные награды в виде дипломов и подарочных сертификатов.

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

Молодые кадры — будущее завода!

Вопрос привлечения молодежи для работы на нашем предприятии всегда являлся первостепенным в кадровой политике завода. Для этих целей с января 2023 года были учреждены именные стипендии для проходящих целевое обучение студентов.

В конце прошлого года на заводе «Амурсталь» был утвержден перечень особо востребованных направлений подготовки высшего образования, программ подготовки специалистов среднего звена, квалифицированных рабочих и служащих, по которым предприятие планирует осуществлять выплаты именных стипендий. В этот перечень вошли три востребованные специальности: металлургия черных металлов, обработка металлов давлением, техническая эксплуатация и обслуживание роботизированного производства.

— В рамках информационно-разъяснительной работы сотрудники Центра обучения и развития персонала в декабре 2022 года провели ряд встреч, экскурсий для студентов учебных заведений среднего профессионального образования г. Комсомольска-на-Амуре, — говорит начальник Центра обучения и развития персонала **Светлана Стародубова**. — С января 2023 года восемь студентов КГА ПОУ ГАСКК

Светлана Стародубова,
начальник Центра обучения и развития персонала

МЦК получают именную стипендию. Условиями для назначения именной стипендии граждан, осваивающих образовательные программы среднего профессионального и высшего образования, стали следующие: заключение договора о целевом обучении, академическая успеваемость, прохождение производственной и преддипломной практики на предприятии.

Как видим, работа по привлечению молодых кадров на предприятие ведется активная. Мы решили спросить непосредственно у самих студентов, что их подтолкнуло к выбору своей специальности, как они пришли на завод и какие у них планы на будущее.

Александра Лидская, ведущий специалист по работе с образовательными организациями:

— На сегодняшний день на нашем предприятии проходят практику 77 студентов, из них 74 человека — с трудоустройством. Если детализировать по образовательным учреждениям, то получается так: Губернаторский авиастроительный колледж — 32 человека, Судомеханический техникум — 38 человек, Лесопромышленный техникум — 4 человека, КнАГТУ — 3 человека.

Александра Лидская,
ведущий специалист по работе с образовательными организациями

Со всеми этими учебными заведениями у нас заключены договоры по предоставлению мест для прохождения практики. Из общей численности практикантов четверо проходят процедуру оформления по трудоустройству на завод после прохождения практики.

В аналогичный период прошлого года на заводе проходило практику всего 26 студентов. Увеличение обусловлено активной работой заводского Центра обучения и развития персонала, который организовывает посещение учебных заведений с привлечением руководящего и технического персонала. Активно проводится разъяснительная и агитационная работа среди учащихся.

Одной из основных причин увеличения количества «целевиков» было то, что были разработаны и проведены мероприятия по разъяснению студентам механизма реализации программы целевого обучения. Было важно, чтобы студенты узнали это непосредственно от представителей завода.

После проведения таких мероприятий у нас значительно увеличилось количество студентов, приходящих на практику, и в том числе тех, кто пожелал заключить договор по целевому обучению. Например, после встреч со студентами из Губернаторского авиастроительного колледжа 26 учащихся пожелали заключить с нами договор по целевому обучению, в то время как квота по таким договорам составляет всего 17 мест.

Основные профильные профессии — это металлургия черных металлов, обработка металлов давлением и КИПиА. И по каждой из этих специальностей существует определенное количество, которое мы можем принять.

Иногда на первых встречах мы не видим заинтересованности со стороны каких-то студентов. Но после прохождения практики или экскурсии по заводу у них появляется интерес к востребованным на заводе профессиям и возникает желание работать на нашем предприятии. Конечно, немало молодых людей, которые, наоборот, искренне заинтересованы в учебе и в будущей работе у нас. Таким студентам мы оказываем всяческое содействие и помощь. Это не просто для галочки, это действительно живая работа и активное взаимодействие с ними».

Виктория Самар:
«Это показалось мне идеальной возможностью получить сразу и опыт работы, и саму работу, уже не придется бегать, искать. Вообще, я хотела выучиться на учителя родного языка и литературы, но судьба сложилась иначе, о чем я не жалею. До поступления в колледж я была далека от компьютеров, но в процессе учебы по своей специальности стала постепенно разбираться, и теперь мне очень нравится. По окончании колледжа хочу поступить на заочное обучение в университет по этой же специальности.

Моя специальность позволит мне выполнять широкий спектр работ: в области программирования, обслуживания станков с числовым программным обеспечением, работать в области контрольно-измерительных приборов.

В школе среди моих сверстников присутствовали стереотипы, что лучше получить высшее образование и работать не на производстве. Сейчас я так не считаю, потому что со средним специальным образованием больше возможностей в выборе работы. Спрос на рабочие специальности только растет, в то время как в области того же менеджмента вакансий гораздо меньше. Всегда сможешь прокормить себя ремеслом. Сейчас очевидно, что производственный сектор в стране развивается, и это перспективное направление».

Кристина Коломиец:
«Изначально я хотела быть юристом, но ближе к 11 классу поменяла свое мнение в пользу рабочих специальностей. Сейчас обучаюсь на третьем курсе по специальности «Техническая эксплуатация и обслуживание роботизированного производства» и считаю, что сделала правильный выбор. На третьем курсе предложили заключить договор на целевое обучение, что показалось мне хорошей возможностью. Не надо будет потом метаться в поисках места работы, да и привлекла перспектива получения опыта работы на крупном предприятии. Завод «Амурсталь» — это большое, известное предприятие, есть уверенность в завтрашнем дне.

Я не подвержена общим стереотипам об обязательности получения именно высшего образования, поскольку всегда смогу получить его в будущем, но уже с имеющимися специальностью и опытом работы.

Думаю, что престиж рабочих профессий необходимо поднимать. Уверена, в будущем, работая по своей специальности, буду приносить пользу обществу».

Владислав Баров:
«По окончании 11 классов средней школы поступил в авиастроительный колледж на специальность «Техническая эксплуатация и обслуживание роботизированного производства». В колледже мне предложили целевой договор подписать, и я решил, что это хорошая возможность для дальнейшего развития. Я считаю, что престиж рабочих профессий надо поднимать. Лично я готов реализовать себя на производстве, в сфере рабочих профессий. Меня никто не заставлял, все обдумал для себя и решил, что это будет лучший вариант из всех возможных.

Я считаю, что у меня в будущем будет больше возможностей, если я получу опыт работы на крупном промышленном предприятии, таком как завод «Амурсталь». К тому же у меня есть понимание того, что в будущем своим трудом я внесу собственный вклад в развитие страны, буду участвовать в производстве продукции, востребованной в отечественной экономике. Не было бы рабочих, не было бы ничего. Все начинается с производства».

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ СИСТЕМА

Лучшие в деле развития бизнес-системы ООО «Амурсталь»

В 2022 году на предприятии был дан старт проекту «Банк идей» и масштабированию системы 5С на новые участки. Каждый из этих проектов уникален для нашего завода и требует особой отдачи и вовлеченности коллектива предприятия, потому как конечный успех прежде всего зависит от заинтересованности каждого сотрудника. Будь то поданная идея, которая способна улучшить производственный процесс и устранить потери, или более рациональная организация своего рабочего места.

Так, осенью прошлого года специалистами отдела развития бизнес-системы совместно с работниками производственных подразделений и вспомогательных служб было инициировано тиражирование системы 5С на новые участки и запущен марафон по 5С. Руководителям структурных подразделений предоставлялось право самостоятельного выбора участка для реализации 5С, единственным условием была его площадь — не менее 300 кв. м. Далее работа для всех велась по общему графику. ОРБС отслеживал прогресс участников марафона, на основании которого формировался и ежемесячно обновлялся рейтинг руководителей подразделений с акцентом на лидерах и аутсайдерах. Рейтинг транслировался на информационные центры, что усиливало соревновательный эффект участников. В результате к февралю 2023 года удалось горизонтально тиражировать 5С и выявить лидеров изменений.

Номинация «Лучший участок 5С»

1. **Отделение термоупрочнения и наплавки ремонтно-механического цеха**
2. Участок ремонта кристаллизаторов электросталеплавильного цеха
3. Участок газоочистки электросталеплавильного цеха

Фотоотчет с награждения

Номинация «Лучшее рабочее место по системе 5С»

1. **Андрей Рубцов** — слесарь-ремонтник на горячих участках работ участка ремонту металлургического оборудования электросталеплавильного цеха
2. **Ирина Кудимова** — слесарь-ремонтник (кладовщик инструментальной кладовой) сортопрокатного цеха
3. **Евгений Степанов** — слесарь по КИПиА участка по ремонту и техническому обслуживанию механических средств измерений цеха контрольно-измерительных приборов и автоматики

Номинация «Лучший участок 5С в рамках «Марафона 5С»

1. **Цех контрольно-измерительных приборов и автоматики**
2. Центральная заводская лаборатория
   Электроремонтный цех
3. Отдел автоматизированных систем управления технологическими процессами

Елена Крутьева, начальник ЦКиПа, команды-победителя марафона:

«Работа велась не только на определенном в рамках марафона участке, участвовало все подразделение, и я, как руководитель, и мой заместитель Алексей Викторович. Благодарю весь коллектив за работу! Огромное спасибо руководству нашего предприятия за вовлечение работников в общее дело, за показательный пример и денежное стимулирование победителей. Нам есть к чему стремиться дальше, надеюсь, удастся зажечь интерес в глазах еще большего количества людей и получить дополнительные инициативы».

Номинация «Лучшее ППУ в категории „Снижение потерь“»

1. **Евгений Башкиров**— начальник ремонтно-механического цеха, заместитель главного механика. За ППУ по «Замене ротора дымососа без демонтажа железобетонного основания опоры»
2. **Климентий Гептин** — старший мастер участка по подготовке производства электросталеплавильного цеха. За ППУ по «Изготовлению и монтажу пересыпного вибробункера с решеткой»
3. **Константин Козырев** — старший мастер участка отделки, сортировки и упаковки продукции сортопрокатного цеха. За ППУ по «Уменьшению зазора между ножами»

Номинация «Лучшее ППУ в категории „Безопасность“»

1. **Денис Плюйко** — разливщик стали МНЛЗ № 1 электросталеплавильного цеха. За ППУ по «Использованию огнеупорных пробок с кольцом»
2. **Иван Антипенко** — подручный сталевара электропечи ЭСПЦ. За ППУ по «Установке защитного экрана перед печью»
3. **Дмитрий Пичугин** — вальцовщик стана горячей прокатки сортопрокатного цеха. За ППУ по «Установке металлического сетчатого ограждения на чистовой группе клетей»

Номинация «Лучшее ППУ в категории „Экономический эффект“»

1. **Евгений Пучин** — заместитель начальника цеха по производству сортопрокатного цеха. За ППУ по «Изменению конструкции передаточного стола за клетью № 20»
2. **Сергей Елисеев** — старший калибровщик сортопрокатного цеха. За ППУ по «Изменению конструкции желоба за ножницами № 53»
3. **Константин Козырев** — старший мастер участка отделки, сортировки и упаковки продукции сортопрокатного цеха. За ППУ по «Уменьшению количества вязок на бунтах для собственного использования»

Вениамин Карачевцев, начальник ОРБС:

«Отдел развития бизнес-системы не собирается останавливаться на достигнутых результатах, и на 2023 год силами специалистов подразделения запланирован к реализации целый ряд мероприятий по развитию наших сотрудников и формированию вовлекающей среды».

В номинации **«Лидер перемен»** награждается **Дмитрий Жолнович**— энергетик электросталеплавильного цеха, подавший наибольшее количество идей, направленных на реализацию, — 14 ППУ!

В номинации **«Вовлекающий лидер»** награждается **Сергей Балдин** — начальник сортопрокатного цеха, под его руководством поступило наибольшее количество идей, направленных на реализацию, — 33 ППУ!

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Наставничество как фактор эффективности организации

Наставничество сегодня — и популярный тренд, и осознанная необходимость.

Светлана Стародубова,
начальник Центра обучения и развития персонала

— В 2023 году руководством нашего предприятия производственное наставничество отнесено к приоритетной ценности. Побудительной причиной внедрения системы наставничества в 2023 году явилось стремление руководства предприятия сохранить накопленные профессиональные знания опытными сотрудниками, быстро и эффективно адаптировать новичков и переводить их на самостоятельную работу, развивать у закрепленных сотрудников позитивное отношения к работе. Кроме этого, подобное взаимодействие дает коллективу ощущение надежного плеча коллег, а бизнесу — быстрый рост профессионализма в начале трудового пути и возможность работать максимально эффективно даже в кризисные времена.

Этот вызов и принимает дирекция по персоналу!

В настоящее время на предприятии 46 сотрудников официально имеют статус «наставник», это представители двух основных цехов: ЭСПЦ, СПЦ. Руководством предприятия ранее был определен набор компетенций (критериев) для составления списка потенциальных наставников ООО «Амурсталь». Базовыми и определяющими критериями при отборе наставников в настоящее время являются: квалификация сотрудника, высокий уровень владения передаваемыми профессиональными знаниями и навыками, навык решения профессиональных задач, стабильно высокий результат выполнения производственных задач, высокая организация процесса работы в рамках своего подразделения (системность, технологичность, соответствие требуемым стандартам), персональная мотивация наставника.

Чтобы стать успешным наставником, сотрудники предприятия в 2023 году пройдут обучение по модульной программе наставничества, повысив свою компетентность в данном направлении.

В первой декаде марта завершился первый из четырех модулей программы «Наставничество: базовые навыки». Задачами обучения по данному модулю были формирование у наставников единого понятия «Наставничество», определение значимости функций наставника, повышение мотивации наставников к выполнению задач по адаптации и обучению сотрудников.

До конца 2023 года наставники пройдут обучение по всем модулям программы, научатся выявлять зоны развития вновь принятых сотрудников, ставить им мотивирующие цели, грамотно давать задачи и проводить процесс обучения в соответствии с требованиями стандартов. Кроме этого, наставники освоят методики взаимодействия и алгоритмы передачи личного профессионального опыта, познакомятся с лучшими практиками наставничества, примут участие в корпоративном тренинге «Эффективный наставник».

В конце 2023 года впервые на нашем предприятии пройдет конкурс «Лучший наставник», в котором примут участие работники, задействованные в процессе наставничества в течение года. По итогам конкурса лучшие практики наставничества нашего предприятия станут примером для тиражирования успешного результата.

46
СОТРУДНИКОВ предприятия официально имеют статус «наставник», это представители двух основных цехов: ЭСПЦ, СПЦ

Иван Маньков,
заместитель начальника цеха по оборудованию

— Задача наставника — показать все нюансы работы и адаптировать вновь прибывшего сотрудника на производстве. Преемственность поколений в рабочей среде была всегда. Просто сейчас это приобретает более системный характер, появился некий материальный стимул для наставников. Если говорить о соискателях работы молодого возраста, то теперь они к нам приходят менее подготовленные, поскольку у нас в городе нет профильных учебных заведений по направлению «металлургия». Есть только специальности в ряде учебных заведений, по которым готовят студентов по профилю «металлургия». Но мы ведем работу с молодежью, стараемся всячески им помочь в освоении профессии. Каждый год организовываем встречи со студенческими коллективами непосредственно в учебных заведениях. Рассказываем о заводе, о перспективах карьерного роста.

На работу приходят люди разных возрастов, начиная с 20 лет и до 60. Мы всегда смотрим, насколько человек нам подходит. В целом это становится понятно с первого разговора с соискателем. Если видно, что человек хочет, стремится работать, то его всегда можно адаптировать на нашем предприятии.

В процессе работы я никогда не отталкиваю работника. Если у него есть какое-то свое мнение, мы его обязательно коллективно обсудим, примем какое-то общее решение. Вообще, всегда проще работать с людьми средних лет.

Задача наставника — это заинтересовать работника, максимально научить его и дальше по мере возможности помогать ему в работе.

По срокам подготовки, адаптации работника много зависит от заинтересованности, инициативности самого работника. В среднем, чтобы полностью подготовить человека к самостоятельной работе, требуется от шести месяцев до года. Например, если подготавливать работника на линию стана в сортопрокатном цехе, то необходимо не менее полугода для того, чтобы он смог вникнуть в тонкости работы. Но для полной адаптации работника, для самостоятельной работы необходим год минимум.

Даже уже когда работник приступил к самостоятельной работе, все равно, бывает, обращаются за советом, ведь все знать невозможно. Даже те, кто давно работает, всего знать не могут, поэтому добрый совет и взаимовыручка всегда присутствуют.

ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Месячник охраны труда

Второй год подряд на заводе «Амурсталь» апрель объявляется месячником по охране труда. Проведение мероприятий в рамках месячника уже стало доброй традицией для нашего завода и снискало положительную оценку у сотрудников. Ведь коллективное участие в создании безопасных условий труда на рабочих местах — возможность для каждого из желающих внести свой личный вклад в общее дело! По результатам прошлого года нам удалось провести различные конкурсы на предприятии среди работников и поощрить их достойными наградами. В этом году планы не менее грандиозны, и мы приглашаем вас принять активное участие в них. Уверены, что каждый сможет найти для себя что-то новое и интересное!

АПРЕЛЬ: «Месячник охраны труда», приуроченный ко Всемирному дню охраны труда 28 апреля

В рамках «Месячника по охране труда» НАС ЖДЕТ:

- конкурс детских рисунков: «Безопасный труд — счастливая семья», «Охрана труда — взгляд в будущее»
- конкурс среди работников предприятия на лучший слоган по охране труда
- конкурс-викторина среди руководителей подразделений, их заместителей и ответственных по охране труда «Безопасный труд»
- смотр-конкурс среди структурных подразделений на лучшую организацию работы по охране труда в подразделении

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:
ООО «ПиАр-компания»
www.prkompaniya.ru

Тираж 500 экз.