



АМУРСТАЛЬ
МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ЗАВОД

ЗА СТАЛЬ

ДАЛЬНЕВОСТОЧНУЮ



www.amurstal.com

Выходит с 9 апреля 1939 года, распространяется бесплатно

сентябрь 2023 г.



Уважаемые заводчане!

Сентябрь с детства у каждого из нас ассоциируется с началом чего-то нового и грандиозного: для одних — это начало нового учебного года, а для кого-то — начало нового жизненного этапа. Я думаю, что в нашем коллективе есть и те, и другие, поэтому, пользуясь случаем, хотел бы поздравить вас с близким и родным для каждого, главным праздником месяца — Днем знаний! Родителям на грядущий учебный год желаю железного терпения и выдержки, а ребятам — отличных оценок, интересного и плодотворного обучения, насыщенной школьной жизни! Тем, для кого сентябрь — еще одна ступень на пути к новым вершинам и личностному росту, желаю твердости и непоколебимости в решениях, энергии, новых профессиональных побед и плодотворной работы!

**Генеральный директор
Григорий Фрейдин**



СТР. 2-3

Каждый человек на вес золота

В последние годы завод «Амурсталь» уверенно движется по пути развития, количество вакансий насчитывается десятками. В связи с этим отдел кадров проводит большую работу по привлечению новых работников на предприятие.

АНКЕТИРОВАНИЕ

Мнение каждого важно

Для получения и анализа информации об организации труда на предприятии ежегодно проводится анкетирование работников. В марте 2023 года такой опрос мнений прошел среди работников ЭСПЦ и СПЦ.

Задачей анкетирования являлось с помощью обратной связи получить объективную информацию от работников основных цехов предприятия. Среди множества факторов оценки есть такие, как «условия труда», «обеспечение СИЗ, инструментом, инвентарем», «взаимоотношения в коллективе», «информированность персонала о планах работы подразделения и предприятия».

В анкетировании участвовали работники ЭСПЦ и СПЦ в возрасте от 30 до 45 лет, из которых более 80 % — это рабочие, осуществляющие непосредственное выполнение производственных операций. Большинство респондентов — это работники, работающие на предприятии длительное время.

По результатам анкетирования удовлетворенность (лояльность) персонала ЭСПЦ составила 0,66 балла, СПЦ — 0,74 балла, что говорит о стабильности в коллективе обоих цехов. Для примера, показатель 1,0–0,86 балла означает норму, когда коллектив в целом удовлетворен условиями работы, а возникающие проблемы обсуждаются в поиске компромиссов. Показатель менее 0,25 балла означает кризис, когда работники открыто выражают свое недовольство.

Исследование мнений в основных цехах завода «Амурсталь» показало, что работники видят постепенное развитие предприятия, происходят небольшие изменения по улучшению условий труда и повышению заработной платы, что является доминирующим мотивом трудовой деятельности на предприятии.

Наибольшее количество замечаний как в ЭСПЦ, так и в СПЦ было по температурному режиму, слабой освещенности,

обеспечению рабочего места СИЗ, инструментом, качеству и наличию на складе спецодежды, соответствию норм выдачи спецодежды.

Также в обоих цехах была выявлена слабая информированность персонала о планах работы цехов и предприятия.

ЧТО ДЕЛАЕТСЯ

По итогам анкетирования в ЭСПЦ проведена следующая работа:

- ▶ ежемесячно на сменно-встречных собраниях до работников доводится информация по качеству выпущенной продукции, а также статистике премирования и начисления премии за прошедший месяц;
- ▶ для привлечения на работу молодых специалистов работники цеха дополнительно проинформированы о действующих на предприятии положениях и программах социальной поддержки;
- ▶ налажена система взаимодействия руководителей ремонтных служб и начальников смен для рационального распределения дежурного персонала

при проведении ремонтов и выполнении сменных заданий;

- ▶ для улучшения санитарно-гигиенических условий проработан вопрос с СХО о качестве уборки цеховых туалетов;
- ▶ для улучшения качества освещенности рабочих мест продолжается работа по замене светильников на светодиодные прожекторы;
- ▶ для проверки качества питьевой воды разработан перечень мест систематических отборов проб воды.

По итогам анкетирования в СПЦ проведена следующая работа:

- ▶ ежемесячно на сменно-встречных собраниях до работников доводится информация о планах работы цеха и предприятия на месяц и ближайшую перспективу;
- ▶ усилена работа с отделом кадров по набору персонала на имеющиеся вакансии;
- ▶ восстановлены нормы обеспечения СИЗ через вендинговые аппараты;
- ▶ с управлением охраны труда и промышленной безопасности проработаны нормы выдачи спецодежды на участке волочильных станков. До работников участка доведена информация о том, что волочильщики проволоки получают спецодежду (костюм для защиты от общих производственных загрязнений) согласно их типовым нормам.



В сравнении с 2022 годом, когда проводилось аналогичное анкетирование, цифры показывают, что в целом уровень удовлетворенности работников возрос по отдельным факторам оценки. Это стало возможным благодаря тому, что в последние годы на предприятии уделяется больше внимания социальным проектам, реализуются инвестиционные программы по развитию производства и инфраструктуры предприятия.



СТР. 3

Стальная команда

Ежегодно на День металлурга заводчане чествуют своих лучших работников. Это передовики производства, среди которых как опытные работники, так и молодые специалисты. Среди награжденных шесть работников отмечены благодарностью от губернатора Хабаровского края.



СТР. 4

Ценностное предложение работодателя: коротко о главном

О проработке механизма диалога между работниками и руководством предприятия, а также формировании ценностных предложений от амурсталевцев в нашем материале.

Каждый человек на вес золота

В последние годы завод «Амурсталь» уверенно движется по пути развития, но, как и прочие крупные предприятия, испытывает недостаток кадров. Количество вакансий насчитывается десятками, в том числе и по остродефицитным специальностям. В связи с этим отдел кадров проводит большую работу по привлечению новых работников на предприятие.



Татьяна Малькевич,
директор
по персоналу

Главная цель дирекции по персоналу завода — обеспечение предприятия квалифицированными, лояльными и мотивированными сотрудниками. Для выполнения поставленной цели в структуре дирекции состоят отдел кадров, отдел труда и заработной платы, центр обучения и развития персонала.

Завод «Амурсталь» — единственное в городе крупное предприятие, не имеющее профильных учебных заведений. После того как Комсомольский-на-Амуре металлургический техникум претерпел реорганизацию, обучать выпускников школ металлургическими специальностям стало проблематично, что не способствует пополнению трудового коллектива молодыми квалифицированными кадрами.

С августа текущего года изменилась система подачи заявок структурных подразделений на комплек-

тование: учет поданных заявок, их выполнение ведутся в ИС ЗУП. Появилась возможность отслеживать все этапы трудоустройства новых работников. Проблему с долгим прохождением медицинского осмотра сотрудниками обсудили с ООО «Альтернатива», с которым у нас заключен договор о проведении первичных и периодических медицинских осмотров. Надеюсь, что в ближайшее время вопросы по медосмотрам будут решены.

С августа началась работа по формированию кадрового резерва предприятия. Это 4-уровневая система: первый — это директора предприятия, второй — руководители структурных подразделений, третий — старшие мастера, руководители участков, начальники смен, четвертый — мастера. По каждому уровню резерва будет проведена входная оценка развития необходимых компетенций и раз-

работаны планы развития резервистов на год, а для первого и второго уровня разработаны индивидуальные планы развития резервистов, выполнение которых будет отслеживаться, и при необходимости они будут корректироваться. Каждому работнику, включенному в резерв, будет выдан дневник резервиста, в котором, в зависимости от уровня резерва, будут прописаны мероприятия по подготовке и развитию, включающие в себя самообучение, обучение на базе центра обучения и развития персонала завода, обучение в сторонних учебных центрах, стажировки на других предприятиях.

Каждый сотрудник ценен и важен для завода. Поэтому на предприятии действует гарантированное социальное обеспечение. Сюда входит предоставление спецодежды, спецодежды и СИЗ, официальное трудоустройство: белая ЗП, оплата больничного листа, оплачиваемый отпуск, стабильная конкурентоспособная заработная плата. Также осуществляется доплата за вредные/опасные условия труда (денежная компенсация в размере 4% к должностному окладу, дополнительные дни к отпуску, оплата санаторно-курортного лечения).

Предприятие компенсирует расходы работников на оплату стоимости проезда к месту отпуска и обратно один раз в два года. Предусмотрена компенсация в летний период 75% стоимости детских путевок в оздоровительные, спор-



Молодые рабочие осваивают профессию

тивные и школьные лагеря города и края. Осуществляется разовая выплата 5 000 рублей к рождению ребенка. 5 000 рублей — ежемесячная выплата работницам, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком с 1,5 до 3 лет и новогодние подарки и праздничные мероприятия для детей сотрудников. 3 000 рублей — разовая выплата в связи со смертью члена семьи.

Татьяна Малькевич, директор по персоналу

«Резерв — это своеобразный лифт подъема профессиональных и управленческих компетенций резервистов, создание основы для движения по карьерной лестнице. Именно для этого и будут проводиться оценочные процедуры, чтобы зафиксировать уровень развития компетенций, необходимых для замещения вышестоящих должностей при зачислении в резерв и после годичной подготовки, оценить способности каждого, как по формальным признакам соответствия, так и по необходимому уровню развития знаний, навыков и умений резервистов».

Для отдельных категорий семей предусмотрено: возмещение 25% месячной оплаты дошкольных учреждений, 5 000 рублей — разовая выплата на каждого несовершеннолетнего ребенка для подготовки к школе.

Для вновь принятых работников предусмотрены выплаты подъемных средств. 100 000 рублей — молодому специалисту по особо востребованным профессиям, 80 000 рублей — молодому рабочему по особо востребованным профессиям.

Для того чтобы дать каждому сотруднику полную информацию о состоянии его здоровья и возможных сердечно-сосудистых заболеваниях, а затем — индивидуальную программу по улучшению его здоровья, предусмотрено комплексное медицинское обследование в рамках корпоратив-

ной программы здоровья «Портавита Хелс».

Для работников предприятия, желающих заниматься спортом в спортивных комплексах «Металлург» и бассейне «Металлург», доступно бесплатное посещение. Вход на территорию спортивного комплекса/бассейна свободный. Стадион «Металлург» доступен к посещению бесплатно с октября по май, бассейн доступен к посещению так же бесплатно с октября по май.

На заводе существует целый ряд программ, направленных на повышение квалификации. Функционирует система адаптации и производственного наставничества. Для участия в данном проекте были отобраны и обучены лучшие работники, опыт и уровень квалификации которых являются бесценными. Применение такого механизма позволяет не только сохранить накопленные знания опытных сотрудников, но и быстро и эффективно передать их новичкам. А материальная поддержка обеспечивает заинтересованность самих наставников и улучшает процесс адаптации молодых сотрудников. Доплата за наставничество молодых специалистов опытным сотрудникам/наставникам составляет 1 500 рублей в месяц. По итогам конкурса за год будут определяться и поощряться лучшие наставники.

Ежегодно проводятся конкурсы профессионального мастерства, где каждый работник имеет возможность проявить себя. Они бывают внутрицеховые или общезаводские. Участие в такого рода конкурсах позволит испытать свои теоретические знания и практические навыки. Бонусом станет денежное вознаграждение победителям и призерам по результатам в размере до 10 000 рублей.

Татьяна Малькевич, директор по персоналу

«Считаю, что нам необходимо добиться открытия металлургических специальностей в учебных заведениях среднего профессионального образования города. В настоящее время активно проводятся встречи с руководством высших и средних специальных учебных заведений города. Обсуждаются возможности реорганизации совместной работы по подготовке кадров для завода».

Также в дальнейшем планируем проводить профориентационную работу в школах. И здесь дирекция по персоналу рассчитывает на помощь руководителей структурных подразделений, Совета молодежи, Совета ветеранов завода.

Отдел кадров в настоящее время стоит на переднем крае борьбы за персонал на достаточно узком рынке труда города и близлежащих поселений. Каждый человек, пришедший на завод, — на вес золота. Используются все возможные методы подбора персонала: реклама в СМИ, работа на специализированных сайтах, взаимодействие с центром занятости населения, реализация программы «Приведи друга», приглашение на работу ранее уволившихся работников и т. д.»



Конкурс профессионального мастерства

▶ ОКОНЧАНИЕ. НАЧАЛО НА СТР. 2



Обучение персонала

25 000 рублей выплачивается участникам программы «Приведи друга», в соответствии с которой предлагается сотрудникам приводить на завод своих знакомых для последующего трудоустройства.

На предприятии действует «банк идей» — система сбора предложений по улучшению (ППУ). Главная его задача — сбор предложений сотрудников по улучшению их деятельности или улучшениям на производстве. Подать свою идею может любой сотрудник! По результатам рассмотрения идеи, ее реализации на практике и наступлении экономического эффекта рационализатору также выплачивается денежное вознаграждение.

На заводе работает лицензированный Центр обучения и развития персонала. Центр реализует программы по повышению квалификации работников завода, обучению и переобучению специалистов, а также обучению инструментам «бережливого производства».

Два раза в год на предприятии осуществляется индексация заработной платы на основе данных о росте потребительских цен за полгода и год. Так, с 1 августа заработная плата проиндексирована на 0,9%. Помимо этого, руководством завода принято решение добавить еще 4,1%, в рамках повышения заработной платы.

Татьяна Малькевич, директор по персоналу

«Сейчас надо помочь заводу развивать производство, улучшать качественные и экономические показатели работы, а для этого нужны профессионалы. Важнейшим элементом формирования коллектива, который готов принять вызов времени, является система наставничества. Адаптация новых работников, помощь в приобретении необходимых для работы качеств, социально-психологическая адаптация — задача опытных работников, которые стали наставниками. Данная система начала реализовываться в двух цехах: электростале-плавильном и сортопрокатном. С сентября система наставничества станет внедряться во всех структурных подразделениях завода. Очень важно, чтобы новые работники, которых привлекли на трудоустройство, почувствовали, что они здесь нужны, что они интересны. Ведь мы все когда-то были неопытными, и нас кто-то учил. Теперь наша очередь делиться опытом и знаниями».

ТВОИ ЛЮДИ, ЗАВОД

Стальная команда

Ежегодно на День металлурга заводчане чествуют своих лучших работников, внесших значительный вклад в развитие предприятия. Это передовики производства, среди которых как опытные работники, отработавшие на предприятии не один десяток лет, так и молодые специалисты, проявившие себя в работе с лучшей стороны. Среди награжденных шесть работников отмечены благодарностью от губернатора Хабаровского края.



Сергей Лесков,
старший вальцовщик стана
горячей прокатки СПЦ:

«Я целенаправленно поступил в техникум на специальность «обработка металлов давлением», поскольку меня с юности привлекала металлургия. После учебы был направлен на практику, на завод «Амурсталь», где потом и продолжил работать по специальности «слесарь-ремонтник». Работа нравилась, но хотелось больше познать, внести свой вклад в развитие завода. В итоге стал старшим вальцовщиком горячей прокатки.

Нравится то, что работа ответственная, поскольку моя задача вовремя выявить бракованный профиль, продукцию с нарушением геометрии. Если такое случается, то я останавливаю производство до выяснения причин. Если я что-то упущу и не замечу, можно получить партию брака. А это немалый убыток для предприятия.

Я уже пять лет тружусь на заводе, и хочется дальше работать, развиваться, познать еще больше. Я еще далеко не все знаю. Поэтому делаю для себя записи по тем или иным нюансам работы. Это откладывается в уме, а потом уже работаешь не обращаясь к записям, а на основе полученного опыта. Бывает, что сталкиваешься с непонятными проблемами, хочется выяснить, что это такое. Таким образом узнаешь больше, развиваешься в профессиональном плане».



Дмитрий Мервицкий,
слесарь-ремонтник,
энергоцех:

«В металлургию пошел по примеру родителей. У нас семейная династия, дед с бабушкой тоже работали на Амурстали».

После того как прошел обучение в техникуме, в 2001 году устроился на завод. Сначала работал в автотранспортном цехе, а позже перевелся слесарем-ремонтником в энергоцех. В мои обязанности входит ремонт, обслуживание агрегатов, осуществляем срочные и профилактические ремонты.

Работа на заводе привлекает тем, что коллектив здесь хороший, да и сама работа нормальная. Завод сейчас развивается, по сравнению с прошлыми годами. Так что перспективы есть, работа идет».



Владимир Селезнев,
начальник бюро УИБ:

«Начал работать на заводе в 2002 году. Пригласил знакомый, который здесь работал. Сначала работал программистом, потом постепенно поднимался по карьерной лестнице, стал ведущим программистом, а потом уже начальником бюро».

В мои обязанности входит разработка программ, например, таких как программа для учета и взвешивания металлолома. В работе привлекает разнообразие задач, каждый раз что-то новое. Получая техзадание, ищу пути решения, опираясь на свой опыт, и применяю новые методики».



Виктор Галанин,
вальцовщик стана горячей
прокатки СПЦ:

«На заводе работаю с 2008 года. До этого учился в университете на специальности «обработка металлов давлением». После практики меня определили в листопрокатный цех. Я там работал оператором листопрямляющей машины. После закрытия цеха перевелся в сортопрокатный цех».

У нас династия, почти все мои родственники работали на этом заводе, но прийти сюда работать — это было мое решение.

Я работаю старшим вальцовщиком, на мне ведение основного процесса. Вся ответственность ведения профиля.

Мне интересна работа на заводе. Меня всегда привлекала физическая работа, не люблю я в конторе сидеть за компьютерами. Здесь жизнь. Коллектив очень хороший, люди разные, конечно. Хотелось бы, конечно, чтобы побольше людей на работу приходило, особенно молодых. Пока старожилы еще работают, молодежь смогли бы подучить».

Для меня самое главное — это стабильность. Мы здесь многое пережили — кризис, задержки с зарплатой. Но я всегда верил, что завод не остановится, каким бы кризисам он ни подвергался. У меня всегда была уверенность, что завод работать будет».



Андрей Порошин,
газорезчик ЦПЛ:

«На завод пришел работать в 2000 году по своей инициативе. Начинать работать в сортопрокатном цехе сварщиком, а позже перевелся в цех подготовки лома».

Я уже несколько лет на пенсии, но продолжаю работать. Надо семью обеспечивать, да и работа мне по душе. Нравится работать с металлом, видеть, как он плавится. За смену обрабатываю от 20 до 35 тонн металлолома. У нас сплоченный, дружный коллектив. Это способствует работе, ведь большую часть времени мы проводим на работе. Поэтому атмосфера в рабочей среде имеет немаловажное значение».



Александр Торшин,
слесарь-ремонтник на горячих
участках работ ЭСПЦ:

«Отучился в 23-м училище в 1982 году и устроился в мартеновский цех крановщиком. После работал на завалочной машине до тех пор, пока не закрылся мартеновский цех. Затем перевелся в ЭСПЦ-2. Всю жизнь отработал на этом заводе».

У меня родной дядя работал здесь, все родные и близкие работали здесь. Жил в поселке Амурсталь, завод рядом, поэтому так получилось».

Завод — это кормилец, я здесь всех и все знаю. Поэтому завод «Амурсталь» для меня больше, чем просто место работы».

Видно что руководство старается по мере возможностей. Не хватает рабочих рук, но завод помаленьку развивается. Покупаются запчасти, увеличивается план. Думаю, перспективы для дальнейшего развития есть».

Ценностное предложение работодателя: кратко о главном

Как удержать ценные кадры в компании и привлечь новых квалифицированных сотрудников? Животрепещущий вопрос последних лет, который ставят перед собой большинство компаний в нашей стране. Ведь сейчас недостаточно предложить соискателю только лишь конкурентоспособную заработную плату. Немаловажными преимуществами при трудоустройстве стали объем социального пакета, внутриколлективные взаимоотношения, условия труда и профессиональные перспективы. О проработке механизма диалога между работниками и руководством предприятия, а также формировании ценностных предложений от амурсталецев в нашем материале!

26 августа на площадке КНАГУ прошла форум-сессия по разработке ценностного предложения работодателя. В ней приняли участие более 40 сотрудников предприятия из разных производственных и непроизводственных подразделений завода, а также стипендиаты и студенты профильных направлений обучения в качестве будущих работников завода. В ходе бурных обсуждений и плодотворной работы удалось сформировать тот самый перечень ценностных предложений для реализации на «Амурстали». Однако прежде чем погружаться в практику, давайте для большего понимания вопроса остановимся в первую очередь на теории.



И для начала разберемся с терминологией, выясним, в чем, собственно, заключается ценность выдвигаемых предложений. **Ценностное предложение работодателя, или EVP** (Employee Value Proposition) — экосистема поддержки, признания и ценности, которую компания предоставляет сотрудникам, чтобы максимально раскрыть их потенциал на работе. Другими словами, набор конкретных преимуществ, которые позволят привлечь в компанию талантливых сотрудников, а также удержать в штате уже работающих. Согласитесь, задача не из легких?

Сформулировать то самое ценностное предложение в каждом отдельном случае еще сложнее, особенно если учесть специфику той или иной компании, предприятия, производства, а также частные проблемные вопросы того или иного региона РФ. Поэтому за отправную точку при разработке ценностного предложения, как правило, считают классическую модель, которая состоит из пяти основных элементов: финансовое вознаграждение, льготы, развитие карьеры, рабочая среда, корпоративная культура. **Финансовое вознаграждение** охватывает все материальные аспекты, связанные с заработной платой, бонусами и различными видами компенсаций. Под **льготами** понимаются дополнительные преимущества, обеспечиваемые работодателем, как, например, дополнительное медицинское страхование, корпоративная пенсия, скидки на спорт, дополнительный отпуск. **Развитие карьеры** подразумевает возможность для сотрудников потенциального карьерного и профессионального роста, будь то обучение на работе, дополнительное образование, возможность продвижения по карьерной



лестнице, возможность работать в других городах присутствия. **Рабочая среда** — это те факторы, которые формируют позитивную рабочую среду: баланс между работой и личной жизнью, признание, работа в команде, система коммуникации, комфортное рабочее пространство. И, наконец, **корпоративная культура** — это про доверие и сотрудничество, позитивные отношения между работниками, общение в коллективе и поддержка, разделение сотрудниками целей компании. Таким образом, руководствуясь особенностями компании, региона ее расположения и запросом от персонала, работодатель ставит перед собой задачу разработать такое ценностное предложение, которое полностью удовлетворяло бы запрос от коллектива, но в то же время соответство-

вало современным экономическим, социальным и политическим реалиям.

Что касается нашего завода, то задача, поставленная руководством, заключалась не просто в разработке ценностного предложения в одностороннем порядке и предложениях к реализации, спущенных сверху, а в разработке уникального ценностного предложения на основании полученной обратной связи и идей непосредственно от работников предприятия. Для достижения поставленной задачи было принято



фокус-групп, на рассмотрении организаторам мероприятия поступило более 50 предложений. Стоит отметить, что процесс их разработки был достаточно сложным, требующим коллективных усилий и нестандартных решений. Но благодаря идеям каждой команды, их высокой мотивации и энергии, мы смогли создать широкий набор предложений. Впереди нас ждут не менее важные этапы, в ходе которых необходимо будет определить ресурсы для реализации предложенных мероприятий, распределенных участниками форсайт-сессии на «срочные и важные», «срочные, но не важные», «не срочные, но важные», «не срочные и не важные». После проведения расчетов все предложения будут рассмотрены руководством предприятия и определены ключевые компоненты нашего ценностного предложения для претворения в жизнь!

БЛАГОДАРИ СЛАЖЕННОЙ РАБОТЕ ФОКУС-ГРУПП, НА РАССМОТРЕНИЕ ОРГАНИЗАТОРАМ МЕРОПРИЯТИЯ ПОСТУПИЛО БОЛЕЕ 50 ПРЕДЛОЖЕНИЙ, КОТОРЫЕ ДАЛЕЕ БЫЛИ ОБЪЕДИНЕНЫ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ

решение о проведении коллективного мероприятия — форсайт-сессии — формат которого подразумевал выдвижение перечня идей от каждого участника и их коллективное обсуждение с последующей защитой проектов от фокус-групп по направлениям реализации этих идей.

В результате слаженной работы каждой из семи



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:

Р. Богуславский, Е. Злобина

Издатель:

ООО «ПиАр-компания»

www.prkompniya.ru

Тираж 500 экз.