



НОВОСТИ

МЕТАЛЛОИНВЕСТ

№ 22 8 ОКТЯБРЯ 2021 ГОДА, ПЯТНИЦА

Рисками можно управлять

Как изменились подходы
Металлоинвеста к производственной
безопасности

2 ●

Обе мечты сбылись

Почему Антон Федорков с Лебединского
ГОКа бережно хранит газетную
публикацию из студенческих времён

6 ▶

Живые картины

Зачем посещать выставку натюрморта
из собрания Пушкинского музея,
которая проходит в Курске

7 ▶

Учитесь в онлайн

Для чего Металлоинвест развивает
электронную образовательную
платформу и в чём её польза

8 ▶

ВМЕСТЕ!



5 ▶

Юрий убирает преграды

Старооскольские инвалиды-колясочники во главе с Юрием Карапузовым, являющимся идейным вдохновителем целого ряда спортивных проектов, ныне являются завсегдатаями боулинг-клуба и даже устраивают там чемпионаты. Но главную победу они одержали не в спортивных соревнованиях, а в грантовом конкурсе Металлоинвеста «ВМЕСТЕ! С моим городом».

ОФИЦИАЛЬНО

Изменения
в руководстве
компании

Первый заместитель генерального директора — директор по производству Андрей Угаров покинул занимаемую должность.

Операционный контроль за работой производственных активов компании будут осуществлять Ринат Исмагилов и директор металлургического дивизиона Алексей Кушнарев.

— Мы благодарим Андрея Алексеевича за многолетнюю работу и огромный вклад в развитие Metalloinvesta. Он настоящий профессионал и умелый организатор производственных процессов, — отметил председатель Совета директоров компании Иван Стрешинский. — Андрей Алексеевич внёс большой вклад в реализацию знаковых проектов, укрепивших позиции Metalloinvesta, среди которых был комплекс ГБЖ-3 на Лебединском ГОКе, обжиговая машина № 3 и дробильно-конвейерный комплекс на Михайловском ГОКе, программы развития производства на ОЭМК и Уральской Стали. — Андрея Алексеевича искренне уважают в коллективах всех наших предприятий за профессионализм, справедливость и твёрдость в принятии решений. Он достойный продолжатель традиций, заложенных Алексеем Алексеевичем Угаровым — основателем школы оскольских металлургов, — подчеркнул генеральный директор Metalloinvesta Назим Эфендиев. — Руководя ОЭМК, он вывел предприятие на новый уровень. На посту директора по производству Metalloinvesta Андрей Алексеевич организовал эффективную работу по увеличению объёмов выпуска и повышению качества продукции. Жители Старого Оскола, Белгородской области, хорошо знают и ценят Андрея Алексеевича за его активную деятельность на посту депутата Белгородской областной Думы. Мы продолжим нашу общую работу по развитию региона. Андрей Угаров — Заслуженный металлург РФ, награждён орденом Дружбы, медалями «За заслуги перед Землёй Белгородской», «За заслуги» перед городом Старый Оскол; отмечен наградой президента РФ за заслуги перед Отечеством и другими. Среди вех его биографии — работа в течение более 14 лет на Новолипецком металлургическом комбинате, более 12 лет — на руководящих позициях на ОЭМК. Должность первого заместителя генерального директора — директора по производству УК «Metalloinvest» Андрей Угаров занимал с 2011 года.

ЦИТАТА НЕДЕЛИ



Андрей Черепов, заместитель генерального директора по промышленной безопасности, охране труда и окружающей среде компании «Металлоинвест»:

«Система управления рисками позволяет предотвращать происшествия и способствует формированию ответственного и безопасного поведения сотрудников, осознанному лидерству в вопросах безопасности».

Рисками можно
управлять

Как изменились подходы Metalloinvesta к производственной безопасности

Ирина Милохина,
Евгения Шехирева
Фото Валерия Воронова

На Лебединском ГОКе прошёл Единый день безопасности Metalloinvesta. Руководители компании и предприятий подвели первые итоги перехода компании к новой культуре производственной безопасности, которая базируется на проактивном риск-ориентированном подходе.

Свести травматизм
к нулю

Генеральный директор компании «Металлоинвест» Назим Эфендиев напомнил, что цель компании в вопросах безопасности остаётся прежней: свести к нулю тяжёлый и смертельный травматизм на производстве к 2025 году.

— Metalloinvest за год прошёл большой путь — от осознания проблем и ошибок до внедрения стратегии качественных изменений в производственной безопасности, — подчеркнул он. — Цель нашей стратегии — переход на новый уровень культуры безопасности, где каждый сотрудник осознаёт ответственность за свою жизнь и жизнь коллег.

По словам Назима Эфендиева, у компании есть чёткая программа действий и понимание, как перейти от реагирования на инциденты постфактум



▲ Разработанные Metalloinvestом программы основаны на применении риск-ориентированного подхода, отмечает Андрей Черепов

к прогнозированию и предотвращению несчастных случаев. Но для достижения результата в процесс изменения культуры безопасности нужно вовлечь всех сотрудников. Лидерами перемен должны стать руководители предприятий.

Три кита охраны труда

Глобальная цель Metalloinvesta — достичь такого уровня культуры безопасности, когда каждый сотрудник осознаёт ответственность за свою

жизнь и жизнь коллег. В основе новой стратегии — риск-ориентированный подход. На первый план выходит принцип: предугадать и предотвратить угрозу, а не справляться с её последствиями.

— Мы сформировали стратегию изменений и планируем развивать промбезопасность и охрану труда по трём направлениям: технологическая безопасность, повышение культуры безопасности, профилактика происшествий с использованием цифровых техно-

логий, — рассказал заместитель генерального директора по промышленной безопасности, охране труда и окружающей среде Metalloinvesta Андрей Черепов. — Эти программы основаны на применении риск-ориентированного подхода, который помогает эффективно устранять накопившиеся риски.

Так, в прошлом году на комбинатах Metalloinvesta провели диагностику и выделили участки, на которые следует в первую очередь обратить внимание. На этих площадках сейчас реализуют программы быстрых улучшений. Ещё один шаг — обучение сотрудников новым подходам и методам в вопросах безопасности. Новые знания и навыки уже применяют на рабочих местах, чтобы исключить возможные причины несчастных случаев. На пилотных площадках предприятий компании используют целый ряд инструментов промбезопасности, самый известный из которых — «Охота на риски».

Когда цель становится
реальностью

В ходе Единого дня безопасности на Лебединском ГОКе провели выездное заседание комитета по промбезопасно-

Стратегия изменений





▲ В рамках Единого дня безопасности состоялись линейные обходы производственных участков

сти, охране труда и окружающей среды. После несчастного случая в августе нынешнего года, когда несанкционированное срабатывание взрывчатки в карьере привело к гибели машиниста экскаватора, на комбинате приняли меры по предупреждению подобных трагедий.

— На комбинате сформирована команда изменений, в которую вошли топ-менеджеры комбината по всем направлениям, — говорит управляющий директор Лебединского ГОКа Александр Токаренко. — Они станут кураторами масштабных проектов в области улучшения состояния охраны труда и промбезопасности. Каждый проект кроссфункционален — то есть связывает функционал директора по направлению с охраной труда.

Новый комитет — это дискуссионная площадка, где руководители сообщают принимаемые решения о внедрении мероприятий по профилактике травматизма, оценке и устранению рисков на рабочих местах, работе с персоналом и повышению культуры безопасного труда. Подобные комитеты до конца октября заработают и на других предприятиях компании.

Найти и обезвредить

Каковы основные технологические риски в металлургии и горнорудном производстве? Расплавленный металл, газовая среда, состояние зданий и сооружений, гидротехнических сооружений, уязвимость ИТ-систем — на эти факторы, по мнению директора металлургического дивизиона Металлоинвеста Алексея Кушнарева, необходимо в первую очередь обратить внимание. Но основа — соблюдение всех правил и обученный персонал.

— Важно, чтобы люди понимали: территория комбината — это зона повышенной опасности, — подчеркнул он. — Нужно постоянно обращать внимание на то, что тебя окружает. Мы пока в начале пути, а когда культура безопасности станет нормой жизни, тогда мы уйдём от травматизма.

В горнорудном сегменте технологические риски определя-

Акценты

Цель нашей стратегии качественных изменений Металлоинвеста — достижение нулевого смертельного и тяжёлого травматизма к 2025 году, переход на новый уровень культуры безопасности, где каждый сотрудник осознаёт ответственность за свою жизнь и жизнь коллег.

Лидер изменений — управляющий директор со своей командой, а **задача вертикалей** — встроиться в изменения и поддерживать лидера знаниями, ресурсами и действиями.

ют три глобальных фактора. Как пояснил директор горного дивизиона компании Ринат Исмагилов, они связаны с особенностями технологии, опытом и знаниями людей, занятых в текущем производстве, а также с состоянием оборудования.

— Мы выявили в общей сложности более 60 рисков по Лебединскому и Михайловскому ГОКом, — рассказал он. — Теперь нужно сформировать программу, расставить приоритеты, оценить последствия выявленных рисков и затраты на мероприятия по их устранению.

Участники комитета пришли к выводу, что только комплексный подход к управлению охраной труда и производственной безопасностью, в том числе идентификация и оценка рисков, оперативное реагирование, постоянный контроль за устранением проблем, даст необходимый результат.

Вышли на охотничью тропу

В рамках Единого дня безопасности состоялись линейные обходы производственных участков. Группа во главе с Андреем Череповым выявляла риски на главной понизительной подстанции № 7 энергетического центра. Ещё при входе участники обхода заметили моменты, мимо которых сотрудники проходят ежедневно, не замечая. Недостаток освещения и необорудованная противоскользящей лентой плитка, высокий порог — детали, которые могут стать причиной травмы.

По словам Андрея Черепова, переход к проактивному подходу в сфере промбезопасности позволит предотвратить травмоопасные ситуации.

— Цель, которую ставим перед собой, — научить каждого сотрудника компании «заглядывать в будущее» и сделать этот навык элементом нашей корпоративной культуры, — резюмировал он.

Кстати, во время «Охоты на риски» на Лебединском ГОКе её участники посетили и новый тренировочный объект, где сотрудники комбината и представители подрядных организаций будут отрабатывать навыки безопасной работы на высоте. Чтобы минимизировать, а в идеале исключить риски, Металлоинвест разработал целевую программу и оборудовал специальные полигоны на комбинатах.

Поменять отношение

— Накопление технологических рисков похоже на игру в русскую рулетку. На кого выстрелит и когда — непонятно, — подчеркнул Андрей Черепов, подводя итоги. — Надо поменять отношение людей к исполнению обязанностей. Наши регламенты должны быть простыми, в один листок. И на следующий год нужно 30 процентов операций перевести в этот формат.

Изменение подхода к промбезопасности требует новых решений от каждой службы и каждого специалиста, заметила директор по снабжению Металлоинвеста Мария Коваленко. Она познакомила участников комитета с основными нюансами организованной в компании системы быстрых закупок. Этим инструментом, позволяющим предприятиям самостоятельно и оперативно закупать необходимые детали, в экстренных случаях уже пользуются снабженцы.

Участники комитета пришли к выводу, что только комплексный подход к управлению охраной труда и производственной безопасностью, в том числе идентификация и оценка рисков, оперативное реагирование, постоянный контроль за устранением проблем, дадут необходимый результат.

● КОНКУРС

БЕЗОПАСНО И ПРИБЫЛЬНО

На предприятиях стартовал коллективный конкурс по ОТиПБ.

Елена Байтингер

«Лучшее подразделение по безопасности труда» — новый ежеквартальный конкурс, в котором соревнуются все производственные структурные подразделения предприятий Металлоинвеста. Его особенность в том, что участниками являются не отдельные сотрудники, а целые коллективы. А вот премии — в случае победы — достанутся каждому работнику победившего подразделения.

Что нужно делать?

Работать так, чтобы не нарушать правила охраны труда и промышленной безопасности! Это должно стать единственной нормой и войти в культуру поведения каждого работника. Только так можно обеспечить сохранность здоровья и жизни людей — главной ценности компании.

Цехам предстоит продемонстрировать сплочённость и коллективную ответственность. Если один сотрудник соблюдает все требования ОТиПБ, а его коллега регулярно забывает про СИЗы,

Комментарий

Андрей Черепов, заместитель гендиректора по промышленной безопасности, охране труда и окружающей среды Металлоинвеста:

«Перед нами стоит важная задача — снижение производственного травматизма. Путь к достижению этой цели лежит через укрепление культуры производственной безопасности, изменению подходов к ОТиПБ с учётом современных вызовов. Инструменты и практики, которые мы внедряем на производстве, работают плохо, если сотрудники не понимают, зачем их ввели. Ответы: «потому что так надо» и «делай, что тебе сказали» только усугубляют ситуацию. Наказания и методы «силы» уже доказали низкую эффективность. Мотивация «на стыке» трансформации и перемен, играет огромную роль. Тема коллективной материальной мотивации — объединяет, повышает внутреннюю дисциплину, уровень внимания к безопасности коллег, тем самым меняя культуру поведения.»

такое поведение будет влиять на общую оценку работы всего подразделения и, соответственно, снижать шансы на победу.

Поэтому можно и нужно следить не только за собой, но и за коллегами, напоминая им о важности соблюдения правил безопасности. Только совместными усилиями всех работников подразделения сможет вырваться в лидеры безопасности, а сами работники — получить денежное вознаграждение.

Что именно будут оценивать?

Уровень травматизма — один из главных критериев, по которым комиссия будет оценивать структурные подразделения. Если в цеху случится хоть одно ЧП — тяжёлая травма или несчастный случай со смертельным исходом — он выбывает из конкурса. Незначительные инциденты снизят позицию подразделения в рейтинге.

Второй критерий оценки — внедрение инструментов ОТиПБ: минутки безопасности, линейные обходы и сменно-встречные собрания. Третий и четвёртый — это оценки, которые выставляют на основе проверок управляющий директор УО и директор по промышленной безопасности, охране труда и окружающей среды УО.

По каждому из четырёх критериев комиссия будет начислять баллы и по итогам сформирует и опубликует рейтинг структурных подразделений. В лидерах окажутся те, кто наберёт больше всех баллов. В следующем квартале результаты соревнования обнулятся, поэтому у подразделений, оказавшихся сегодня в «хвосте» списка, завтра снова будут равные со всеми шансы на победу.

Кому дадут премию?

В каждом квартале победителями могут стать одно-два из трёх подразделений на каждом предприятии. В случае победы премию получит каждый сотрудник лидера рейтинга. Сумма премии — фиксированная, но она будет зависеть от уровня должности, которую занимает сотрудник.

Соревнование текущего квартала в самом разгаре: комиссия уже приступила к оценке и в конце октября назовёт первых победителей. Премии сотрудникам лучших подразделений начислят вместе с зарплатой в ноябре.

ПРЕМИИ



КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ

Обучение кадрового резерва

В Металлоинвесте действует уникальная программа развития кадрового резерва. Очередной модуль «Лидеры 4.0» собрал самых перспективных работников предприятий компании в Москве.

Юлия Матвейшина,
Юлия Шехворостова
Фото Сергея Гнускова

Поиск квалифицированных специалистов — актуальная проблема для всей горно-металлургической отрасли. Основных путей её решения два: обратиться на рынок труда или сформировать собственный кадровый резерв, выявив наиболее талантливых сотрудников компании. По второму пути пошёл Металлоинвест, дав старт программе комплексного развития кадрового резерва «Лидеры 4.0».

Зачем нам меняться?

Установочная встреча по программе с новым составом кадрового резерва прошла ещё в конце прошлого года в онлайн-формате. Затем дистанционно стартовал модуль «Развитие команды. Практикум руководителя». А в сентябре второй модуль «Трансформация компании» собрал в Москве на площадке партнёров около сорока участников — работников Лебединского и Михайловского ГОКов, ОЭМК и Уральской Стали. Резерв был сформирован из числа специалистов на пять целевых должностей: главные инженер и энергетик, директор по производству, по оборудованию, технический директор, а также начальник технического управления.

— Мир вокруг быстро меняется. Чтобы сохранить лидирующие позиции, компания должна постоянно совершенствоваться и повышать эффективность привычных процессов, внедрять новые решения, а её сотрудники — запускать и поддерживать эти изменения, — отметил Андрей Бельшев, заместитель генерального директора по организационному развитию и управлению персоналом компании «Металлоинвест». — Нам нужна команда, которая выведет на принципиально новый уровень охрану труда и промышленную безопасность, ТОиР, организационную эффективность, корпоративную культуру.

В наше время одного профессионального образования, даже очень качественного, уже недостаточно, подчеркнула ректор Национального исследовательского технологического университета «МИСиС» Алевтина Черникова. Требования работодателей постоянно растут, и помимо хорошей подготовки и опыта в рамках профессии, сотрудник должен демонстрировать дополнительные знания и умения, осваивать новые технологии, расширять свои навыки.

Чтобы быть, а не казаться

«Лидеры 4.0» — это совместная разработка Металлоинвеста и



▲ Новые знания резервисты закрепили на тренингах.



▲ Андрей Бельшев, заместитель генерального директора по организационному развитию и управлению персоналом компании «Металлоинвест»

НИТУ «МИСиС». Программа рассчитана на три года: восемь модулей, более 300 часов лекций и практических занятий. Также резервистам предстоят встречи с экспертами из различных отраслей и топ-менеджерами Металлоинвеста, знакомство с ведущими компаниями страны. А между модулями они будут защищать свои проекты развития.

Специалисты изучают эффективные инструменты по управлению проектами и изменениями, обсуждают цели и задачи трансформации, разбирают причины остановок и неудач стратегических проектов, работают с мышлением и стереотипами, расширяют «карту мира».

— Лидер завоёвывает доверие коллектива своей харизмой: честностью, открытостью, пунктуальностью, — считает Дмитрий Агафонов, директор по производству Лебединского ГОКа. — При этом его невозможно назначить.

Лидера определяет сам коллектив. Идеальный руководитель тот, кто развивает в себе все навыки лидера.

Меняться всегда непросто. Внешняя трансформация следует за внутренней. Может показаться парадоксальным, но прежде чем рассуждать о переменных в компании, надо убедиться, что каждый сотрудник чувствует себя комфортно на работе. Доверие и уважение — вот две вещи, на которых строятся изменения. И задавать такой тон обязан руководитель.

— Ежедневно руководителю необходимо задавать себе вопросы: что мы должны делать? Как делать? Что от этого изменится? Кто это будет делать? — говорит Александр Бедринов, главный инженер Уральской Стали. — Каждый член команды должен быть заинтересован в достижении общей цели. Создать для этого условия — задача для настоящего лидера.

Чтобы сохранить лидирующие позиции, компания должна постоянно совершенствоваться и повышать эффективность привычных процессов, внедрять новые решения, а её сотрудники — запускать и поддерживать эти изменения.

— Многие из того, о чём идёт речь на модуле нам знакомо, — поддерживает коллегу Иван Руднов, главный специалист по производству энергетического цеха ОЭМК им. А. А. Угарова. — Подобные мероприятия позволяют систематизировать имеющиеся знания и опыт. И очень важна мысль, которая проходит через всё обучение, что не существуют проблемы, существуют возможности. А возможность можно развить и получить полезный результат.

Интеллектуальные вложения

Быть открытыми новому, понимать те процессы трансформации, которые происходят в компании — этому в том числе учат кадровый резерв. Ведь цели у компании амбициозные: не просто оставаться мировыми лидерами, а быть основой современной металлургии для будущих поколений. Все новые технологии, которые внедряются на предприятиях, направлены как раз на достиже-

ние глобальных целей компании. В ближайших планах Металлоинвеста — повысить содержание железа в окатышах до 71 %, к 2024-му году нарастить производство горячебрикетированного железа до 10 млн тонн, перейти на низкоуглеродный водород, а к 2050-му — войти в список углеродно-нейтральных компаний.

— К 2035 году мы планируем сокращение собственных прямых выбросов и косвенных энергетических выбросов по сравнению с 2019 годом на 77 %, и на 100 % — к 2050 году. Стать углеродно-нейтральной компанией — амбициозная задача, которая потребует серьёзных инвестиций, а также интеллектуальных вложений наших сотрудников и партнёров, — подчеркнул Юрий Гаврилов, директор по стратегии и инвестициям компании «Металлоинвест». — Я не сомневаюсь, что благодаря совместным усилиям мы достигнем поставленных целей.

Работа как творчество

Новые знания резервисты закрепили на тренингах. В программе недельного модуля были деловые игры, командные задания и даже творческие мастер-классы. Учиться, чтобы открывать в себе таланты. Как доказательство, что это возможно — две картины. Их писали не профессиональные художники, а участники программы «Лидеры 4.0». Один триптих останется в Металлоинвесте, а другой стал подарком и перешёл в коллекцию университета МИСиС.

— Творчество проявляется не только в художественной сфере, творческой является работа руководителя, — уверена Ирина Бевз, директор Корпоративного университета компании «Металлоинвест». — Я хочу пожелать, чтобы это ощущение творчества, свободного полёта мысли и энергии вы принесли в свои рабочие кабинеты, цеха, на свои предприятия.

Чтобы подниматься по карьерной лестнице, раньше достаточно было окончить колледж или вуз, устроиться на работу, получать опыт, а вместе с ним — и повышение. Сейчас мы сами выбираем, как двигаться дальше. И это может быть вовсе не лестница, а эскалатор. Или лифт. Главное — постоянно обновлять знания, чтобы видеть эти возможности.

Следующий модуль состоится в начале 2022-го: сотрудники компании познакомятся с лучшими практиками в менеджменте и Бизнес-Системе.

ВМЕСТЕ! С МОИМ ГОРОДОМ

Юрий убирает преграды

Зачем играют в боулинг инвалиды-колясочники

В Старом Осколе прошёл первый региональный чемпионат по боулингу среди людей с ограниченными возможностями здоровья. Участники соревновались каждый сам за себя, но победу отпраздновали одну на всех. Новый современный пандус на входе в боулинг-клуб — результат участия Юрия Карапузова, председателя регионального общества инвалидов-колясочников «Мы вместе» в грантовом конкурсе Металлоинвеста «ВМЕСТЕ! С моим городом».

Елена Байтингер
Фото Павла Колядина



▲ Участники турнира считают друг друга не соперниками, а партнёрами по игре

Грант в размере 160 тысяч рублей участники проекта «Парабоулинг без границ» потратили на проведение чемпионата и установку современного пандуса на входе в боулинг-клуб. Теперь люди на колясках могут самостоятельно заезжать внутрь и не просить посторонней помощи, как это было раньше.

— Я был здесь раз пять, из них дважды меня роняли, — вспоминает Юрий. — Раньше мы просто ставили на мраморные ступени раздвижные телескопические рельсы (их выдала соцзащита) и по ним пытались заезжать. То одна, то другая рельса соскальзывали, и мы периодически падали с колясок. Теперь проблема решена.

Пару лет назад Юрий договорился с руководством торгового центра о том, чтобы каждую среду для инвалидов-колясочников на два часа бесплатно выделяли две дорожки для боулинга. Несмотря на отсутствие полноценного пандуса, многие участники пользовались этой возможностью и смогли подготовиться к прошедшему турниру. А в дни, когда дорожки пустовали, на них вместе с родителями занимались дети-инвалиды.

— Наш город меняется, и Юра очень много для этого делает, —

подтверждает участница турнира Эльвира Шамрай. — Соревнования по боулингу, экскурсии на автобусе, на которые он потратил президентский грант, — в последние годы мы вообще не скучаем, мы постоянно в действии. А уж мне за 40 лет на коляске есть с чем сравнить!

На пути к Паралимпиаде

Александр Вислогузов на боулинг-турнире не просто участник, а звёздный гость: в прошлом году он стал членом паралимпийской сборной России по стрельбе из лука. К сожалению, на саму Паралимпиаду он пока не попал, ведь мало кто зарабатывает квоту на Игры с первой попытки. Но расставаться с мечтой не планирует.

Ещё в студенчестве Саша получил перелом шейного отдела позвоночника. В спортивную секцию попал случайно: тренер заметила его в магазине и пригласила на пробное занятие. Тогда, в 2016-м, на первой тренировке Александр даже лук поднять не мог, а уже в 2018-м сдал норматив на мастера спорта. Дальше — больше: второе место на чемпионате России и попадание в сборную страны.

— Однажды моя коляска просто не выдержала такой интен-



Юрий Карапузов,
председатель Белгородского
регионального общества
инвалидов-колясочников
«Мы вместе»:

Металлоинвест — наш постоянный партнёр. Ещё в 2016 году компания выделила средства на покупку тренажёра для моей реабилитации. В 2020-м — 100 тысяч на экскурсионные поездки для инвалидов. А теперь вот поддержали в грантовом конкурсе «ВМЕСТЕ! С моим городом».

сивной нагрузки и сломалась, — рассказывает Александр. — Буквально через месяц благодаря Металлоинвесту мне дали новую, на которой я теперь успешно выступаю. Это одна из лучших колясок! Лук, стрелы, сопровождение на соревнования — нужно много всего, и компания всегда меня поддерживает!

По итогам игры в боулинг Александр остался без медалей, но ничуть не огорчился:

— Я, пожалуй, продолжу развиваться в стрельбе из лука. А боулинг оставлю как хобби.

Когда соперник поддерживает

География первого регионального чемпионата пока скромная: десять участников от Старого Оскола, ещё четверо — из других городов области. У каждого своя дорожка и десять попыток сбить кегли. Всё как на обычном турнире, с одной лишь разницей — тут не царит дух соперничества. Колясочники дружелюбны и готовы в любой момент поддержать друг друга: ведь они приехали не за медалями и кубками.



— Победа для меня — вообще не главное, — подтверждает Эльвира Шамрай. — Это прежде всего развлечение и общение, а для нас это очень много значит: мы можем выйти из дома, увидеться. Я участвую в чём только могу: ездил на соревнования по дартсу, бегу на колясках. Даже здоровые знакомые иногда спрашивают: тебя дома вообще можно застать?

Больше всех очков неожиданно для всех набрал 67-летний Виктор Мусатов. В силу возраста спортом всерьёз он не занимается, а играть в боулинг и вовсе начал только в этом году.

— В предпоследнем броске было 94 очка, а потом уже и не считал, — признаётся победитель. — Наверное, это просто везение, ведь на зимнем городском чемпионате мои успехи были совсем неважными.

Прошедшие соревнования стали с одной стороны завершением грантового проекта «Парабоулинг без границ», а с другой — стартом нового для старооскольских колясочников спортивного направления. Теперь, по задумке Юрия Карапузова, чемпионаты по боулингу будут проходить дважды в год, а в День защиты детей — ещё и отдельное первенство среди детей-инвалидов. Причём на следующий год чемпионат среди взрослых планируют сделать уже межрегиональным, пригласив представителей соседних Курска и Воронежа.

Самому Карапузову по итогам соревнований достался шуточный диплом «За самый меткий промах», хотя он и вовсе не был в числе участников. Словно в подтверждение этому уже после церемонии награждения он дважды забросит шар на дорожку и... оба раза промахнётся. Но на лице не будет ни тени досады. Ведь самая яркая его победа — это город, который день за днём становится доступнее, и благодарные улыбки людей, которые передвигаются на колясках.

▼ Современный пандус появился благодаря гранту Металлоинвеста



РОВЕСНИКИ

Мы продолжаем рассказывать о тех, кто вместе с Металлоинвестом отмечает трудовой юбилей, 15 лет назад связав жизнь с компанией. Среди них — лебединец Антон Федорков.

15 фактов об Антоне Федоркове, ведущем специалисте участка обогащения № 3 обогатительной фабрики Лебединского ГОКа

Наталья Хаустова
Фото Александра Белашова
и из архива Антона Федоркова

1 В детстве у Антона было две мечты: сначала он хотел служить в элитных войсках российской армии, а после по примеру родителей — работать на Лебединском ГОКе. И обе исполнились!

2 Чтобы осуществить первую мечту, мальчишка занимался в военно-патриотическом клубе «Поколение». Уже в 15 лет он совершил первый прыжок с парашютом. «Даже испугаться не успел. Всё прошло очень быстро. Во второй раз, когда знал, что ожидает, было страшно. А с каждым следующим — тебя затягивает, появляется чувство эйфории» — делится впечатлениями Антон.

3 За несколько лет занятий в клубе Федорков совершил 27 прыжков с парашютом. И даже бывал на стажировках в 16-й отдельной бригаде специального назначения Генштаба в Тамбове.

4 В 2004 году Антон поступил в Губкинский филиал Московского государственного открытого университета (МГОУ) на специальность «обогащение полезных ископаемых».

5 С ребятами, которые с хорошими оценками окончили семестр, комбинат заключил договор с обязательством последующего трудоустройства. Среди них был и Антон. «Появилась уверенность, что работой со стабильным доходом буду обеспечен», — вспоминает он.

6 Федорков начинал на комбинате в качестве практиканта в 2006 году, когда Лебединский ГОК вошёл в состав Металлоинвеста. Пробовал силы как машинист насосных установок на участке дообогачивания (на тот момент — цех № 4).

7 Уже на четвёртом курсе института Антон вернулся на обогатительную фабрику на постоянную работу — машинистом мельниц.

8 В 2009 году после окончания вуза Федорков ушёл служить в спецназ ГРУ. Был радистом в той самой части, куда ездил во время занятий в клубе.

9 После службы в армии Антон вернулся в военно-патриотический клуб, но уже в качестве наставника, делясь со школьниками своим



▲ Первый прыжок с парашютом Антон совершил в 15 лет. И до сих пор увлекается парашютным спортом



▲ В День воздушно-десантных войск семья Федорковых обязательно приходит к памятнику воинам-интернационалистам



▲ С супругой Алексей познакомился в цехе. Счастливые родители вместе растят сына

опытом и знаниями. Возвратился и на Лебединский ГОК.

10 От машиниста мельниц до руководителя среднего звена — таков профессиональный путь Антона за 15 лет работы на комбинате. Сегодня он ведущий специалист на участке обогащения № 3 обогатительной фабрики.

11 В 2018 году, когда обогатительная фабрика стала пилотной площадкой по внедрению Бизнес-Системы, Федорков приложил немало сил, чтобы детально разобраться в программе непрерывных улучшений и доходчиво объяснить тонкости изменений сотрудникам. Личным примером доказывал обогатителям, что инструменты Бизнес-Системы работают: в его копилке — около 20 реализованных предложений.

12 С Металлоинвестом молодого профессионала связывает не только работа. Он участник турслётов и конкурсов «А ну-ка, парни!», вместе с коллегами по команде принесил подразделению призовые кубки.

13 Семейное счастье Антон Федорков обрёл благодаря комбинату — с супругой познакомился в цехе. Сегодня счастливые родители вместе растят сынишку. Папа с малых лет занимается с ним спортом — воспитывает настоящего мужчину, ответственного, целеустремлённого, упорного, выносливого.

14 В семье Федорковых есть своя традиция. В День воздушно-десантных войск полным составом приходят к памятнику воинам-интернационалистам в Губкине, чтобы вспомнить солдат, которые не вернулись домой из горячих точек.

15 Оглядываясь назад, Антон не сомневается, что сделал правильный выбор профессии и места работы. А вспоминая статью в газете Лебединского ГОКа «Рабочая трибуна», которая 15 лет назад вышла под заголовком «Старт в самостоятельную жизнь» и рассказывала о студентах-практикантах, дополняет: «Старт оказался удачным, а работа — любимой».



▲ Антон бережно хранит публикацию газеты, в которой среди студентов, подписавших соглашение с комбинатом, есть и его фамилия

ГАСТРОЛИ

Виртуозные серенады

В городах присутствия Металлоинвеста проходят гастроли «Виртуозов Москвы»

Ирина Милохина
Фото Валерия Воронова

Серенады Грига, Элгара, Чайковского и других композиторов в исполнении государственного камерного оркестра «Виртуозы Москвы» прозвучали в Старом Осколе, Губкине и Железнодорожске.

Череду выступлений открыл концерт оркестра в Старом Осколе 1 октября — в Международный день музыки. Он состоялся, можно сказать, прямо с колес: накануне у коллектива было два сложных концерта в Московской консерватории, после которых артисты сразу сели в поезд, чтобы подарить своё искусство уже старооскольцам.

«Виртуозы Москвы» не впервые приезжают в города Металлоинвеста. Но в этот раз музыканты привезли новую программу. В первом отделении концерта прозвучала сюита Эдварда Грига «Из времён Хольберга» в пяти частях. Затем оркестр исполнил серенаду для струнных в четырёх частях малоизвестного для широкой публики чешского композитора Йозефа Сука — зятя и ученика Антонина Дворжака. После небольшого антракта со-



▲ В небольших городах «Виртуозы Москвы» часто выступают с большим удовольствием и большей самоотдачей, чем в Московской консерватории

сцены ЦКР «Горняк» прозвучали произведения Петра Чайковского, без которого, как сказал дирижёр оркестра Александр Соловьёв (он же главный дирижёр Михайловского театра — театра оперы и балета в Санкт-Петербурге), «немыслимо наше музыкальное пространство».

Такой репертуар оркестр привёз не случайно. По словам Александра Соловьёва, у «Виртуозов» в данном случае ещё просветительская и воспитательная функция — знакомить жителей регионов с малоизвестными произведениями. — Выбор серенад для струнного оркестра не так велик. Мы ста-

Акценты

Гастроли оркестра, организованные благотворительным фондом Алишера Усманова «Искусство, наука и спорт» при участии Металлоинвеста, прошли в рамках благотворительной программы «Развитие регионов».

рались, чтобы музыка оказалась предельно понятной и доходчивой, — пояснил он.

Учитывая «ковидные» ограничения, нынешние гастроли проходили с соблюдением всех профилактических мер. Но ни медицинские маски, ни социальная дистанция не повлияли на настроение тех, кто пришёл соприкоснуться с прекрасным.

Как рассказал дирижёр оркестра Александр Соловьёв, музыканты оркестра охотно приезжают в небольшие города и играют, пожалуй, с большим удовольствием, чем в Московской консерватории.

— Мне кажется, что для любого города, а особенно для маленького, очень важно ощущение сопричастности к общей культурной жизни России. Спасибо тем, кто помогает привозить известные коллективы в такие небольшие города, — отметил он.

Впечатлённые серенадами старооскольцы долго не хотели отпускать артистов. Поэтому музыканты исполнили не входящие в программу «Либертанго» Пьяцоллы и «Гавот» Шостаковича.

2 и 3 октября концерты оркестра прошли в Губкине и Железнодорожске. А новотройчане смогут соприкоснуться с высоким искусством «Виртуозов» 27 октября.

● **ВЫСТАВКА**

ЖИВЫЕ КАРТИНЫ МЁРТВОЙ ПРИРОДЫ

4 причины посетить выставку европейского натюрморта.

Олег Швецов

В Курске проходит выставка «Предмет — Образ — Смысл. Западноевропейский натюрморт XVII–XIX веков» из собрания ГМИИ им. А. С. Пушкина. На очереди — Белгород и Оренбург: благотворительный фонд Алишера Усманова «Искусство, наука и спорт» поможет привезти уникальную выставку во все регионы присутствия Металлоинвеста. Мы собрали четыре причины обратить внимание на это культурное событие.

Причина первая. Уникальное собрание

Выставка включает в себя сорок живописных произведений из собрания Пушкинского музея, в том числе работы художников из Голландии, Фландрии, Италии, Франции и Германии, работавших в жанре натюрморта. Экспозиция включает ряд произведений, имеющих мировую известность. Среди них — «Аллегория бренности» антверпенского натюрмортиста Петера ван дер Виллиге и «Натюрморт»

французского мастера Антуана Воллона.

К слову, у многих картин в прошлом были известные владельцы: князя Бяратинские, Сергей Щукин, Пётр Семёнов-Тян-Шанский и другие коллекционеры. По сути, у каждого произведения искусства — своя история.

Причина вторая. Возможность «дешифровки»

Почти каждый натюрморт содержит в себе некий месседж: европейские художники наделяли изображённые предметы сакральным смыслом. Современники понимали язык вещей и могли «прочитать» послание, заключённое в изображении. Например, очищенный от кожуры лимон — символ ложности земных наслаждений, а две розы символизируют любовь земную и небесную.

Попытаться «расшифровать» заключённые в картинах вечные вопросы бытия, человеческие качества и отношения может каждый зритель. Посещение выставки можно превратить в увлекательный квест.

Причина третья. Экскурсовод в смартфоне

Любители новых технологий наверняка оценят возможности дополненной реальности. Подробная информация о символически изображённых на картинах предметах размещена на цифровой платформе Минкультуры России «Артефакт».

Достаточно установить мобильное приложение Artefact, нажать кнопку «Дополненная реальность», навести камеру на экспонат — и вам откроются тайны старинных полотен. Например, приложение расскажет, что на одной из картин до реставрации изображение черепа было скрыто за более поздней записью.

Причина четвёртая. Бесплатное посещение

На сайте культурной платформы АРТ-ОКНО можно получить билет — и посетить экспозицию совершенно бесплатно. До 7 ноября выставка работает в Курской картинной галерее им. А. А. Дейнеки. Затем встреча с прекрасным ожидает жителей Белгорода и Оренбурга.



Николас ван Верендаль.
Натюрморт.

Через изображённые предметы художник пытался сообщить современникам (и, возможно, потомкам), как быстротечно удовольствие. В нидерландской художественной традиции устрицы олицетворяли мирские соблазны и удовольствия. В христианской интерпретации устрица могла означать душу, готовую покинуть бренное тело. Среди плодов помещён хлебный колос, напоминающий о причастии хлебом — символе спасения души.



Карло Маджини.
Натюрморт с хлебом и ветчиной.

Посмотрите на картину внимательно. Центр композиции акцентирован положением гладкого стаканчика с золотисто-красным вином. Рядом с красным медным чайником стоит четырёхрожковая масляная лампа из латуни золотистого оттенка. Но, возможно, самое главное в картине — неприметный ключ с двумя бородами, который удерживает на краю стола два сложенных письма.

ПОЛУЧИТЬ БИЛЕТ БЕСПЛАТНО
<https://www.artoknofest.ru/events/522>



САМОРАЗВИТИЕ

Учитесь в онлайн

Зачем Металлоинвест развивает электронную образовательную платформу

Елена Байтингер
Фото Валерия Воронова

Электронное обучение для сотрудников Металлоинвеста в формате обязательных развивающих курсов на платформе Web Tutor организовали ещё в 2012 году. Сначала компания создавала курсы своими силами и привлекала коллег из бизнеса, а через несколько лет начала покупать готовые курсы у сторонних разработчиков, что оказалось быстрее и эффективнее. Теперь портал работает на платформе Websoft, и за последние два года обучение получило новый импульс к развитию.

Чему можно научиться на этой платформе?

Сегодня на платформе есть 138 развивающих курсов SkillSoft, 10 курсов спецназначения и 5 самоучителей Microsoft Office. Самые популярные курсы — по охране труда: только в 2020 году сотрудники прошли их почти 1500 раз. Спросом пользуются курсы по работе на высоте и основам промышленной безопасности (528 завершений за год).

Внутренняя статистика у программ по развитию личностных и управленческих компетенций. Сотрудники часто выбирают курсы по развитию навыков предоставления эффективной обратной связи, принятию управленческих решений, по наставничеству — более 300 завершений за год. Длительность курсов различна и колеблется от нескольких часов до нескольких дней.

Зачем это нужно?

Электронное обучение помогает в реализации индивидуальных планов развития работников. Включить тот или иной курс в карту развития может как руководитель, так и сам сотрудник. Учиться можно исключительно в онлайн, либо сначала ознакомиться с темой в электронном формате, а после углубить знания на очном тренинге.

Платформа Websoft также полезна сотрудникам, вовлечённым в развитие Бизнес-Системы.

138

обучающих курсов SkillSoft, а также 10 курсов спецназначения и 5 самоучителей Microsoft Office представлены на платформе.



▲ Получать новые знания можно в учебных классах как в структурных подразделениях на комбинатах, так и в учебных центрах

мы: они часто выбирают курсы по развитию управленческих компетенций.

В планах разработчиков — создать на портале раздел «Электронная библиотека» с собственными материалами компании для сохранения корпоративных знаний и удобного доступа к ним сотрудников.

Я хочу учиться. Что для этого необходимо?

Пользоваться образовательной платформой может любой работник Металлоинвеста. Те, у кого есть автоматизированное рабочее место, учатся со своих персональных компьютеров, а те, у кого компьютеров нет, — в учебных классах. Такие классы есть как в структурных подразделениях на территории комбинатов, так и в учебных центрах.

Если выбор сделан в пользу классов на базе подразделения, вопрос обучения согласуется с ответственными работниками в цехах. Если же в пользу учебного центра — с представителями управления персонала. Обучение всегда приветствуется, поэтому если работник, у которого нет компьютера, проявит инициативу, работники HR-службы всегда помогут.

В перспективе развиваться будет и мобильное обучение. Речь идёт о доступе на платформу Websoft не только с рабочих компьютеров, но и со смартфонов или планшетов сотрудников. Работники смогут учиться из любой точки в удобное для них время. Планируется охватить 90 % сотрудников, у которых есть современные гаджеты.

Комментарий



Юлия Добринская,
начальник управления подбора и развития персонала ОЭМК имени А. А. Угарова:

Мы очень мотивированы на развитие цифрового обучения и всего, что связано с этим направлением. Электронный формат очень удобен и позволяет одновременно развивать большое количество сотрудников. Кроме того, работник всегда сам может решить, когда остановиться для осмысления изученного и когда продолжить обучающий процесс. Уже сегодня я вижу прогресс по востребованности электронного обучения среди наших работников. Уверена, когда цифровизация полностью произойдёт, они по достоинству оценят эффективность реинжиниринга и быстро почувствуют пользу от улучшений.

Возможно, для обучения на платформе выделяют специальное время и закрепят его на уровне регламента.

Я не хочу учиться. Мне всё равно придётся проходить какие-то курсы?

Некоторые курсы обязательны для прохождения в соответствии с требованиями корпоративной культуры.

Так, по инициативе управляющей компании на портале массово проводят обучение сотрудников категории РСС на курсах по информационной безопасности, противодействию коррупции.

Обучение не только охватывает профессиональную тематику, но и транслирует основные направления стратегии Металлоинвеста. Например, с привлечением внутренних и внешних экспертов созданы два уникальных курса — «Устойчивое развитие» и «Экологическая культура и этика», отражающие приверженность компании принципам устойчивого развития.

На платформе есть тестирование. Мои знания будут оценивать?

Модуль «Тестирование» используется в основном для реализации глобального корпоративного проекта — конкурсов профессионального мастерства. Они включают теоретический этап — тестирование, которое сотрудники проходят в системе Websoft. Для конкурсантов это уже привычный формат, и прохождение тестов в электронном виде не вызывает у них затруднений.

Тестирование также используют для оценки уровня компетенций навигаторов Бизнес-Системы. И хотя полученные от участников ответы дают определённую информацию, специалисты HR не приравнивают такое тестирование к полноценной оценке. Пока что вариант тестирования на базе Websoft лишь прорабатывают.

● БИЗНЕС-СИСТЕМА

▼ Линейный обход в исполнении старшего эксперта БС Дениса Сергеева (слева) и начальника мехцеха Дмитрия Козлова (в центре)



Активность — на максимум

Как превратить эпизодические улучшения на предприятиях в непрерывные.

На Уральской Стали провели второй модуль программы активизации персонала вертикали Бизнес-Системы. Занятия для двух десятков экспертов включали тренинги и мозговые штурмы, а также полевые практикумы в цехах комбината.

В ходе обучения участники изучали непрерывные улучшения в парадигме PDCA. Аббревиатура расшифровывается как Plan-Do-Check-Act («Планируй — Делай — Проверь — Действуй»). По сути, это повторяющийся цикл, который состоит из задачи, правил её выполнения, апробации решения и анализа результата.

— Первый шаг на пути — увидеть проблему — мы сделали на всех наших предприятиях. На очереди следующий — научиться быстро и чётко её решать, — считает директор департамента развития Бизнес-Системы Металлоинвеста Вадим Романов. — К обучению мы привлекли только лучших — тех, кто сможет стать лидером, чтобы повести за собой других. В борьбе за экономическую эффективность нельзя пренебрегать промбезопасностью. Поэтому модуль включал умение видеть риски. Вместе с металлургами в Новотроицке этому учились горняки и строители. Но разница в технологиях производства — не помеха, уверен Вадим Романов.

— Бизнес-процессы везде имеют одну основу. Эксперт из Рудрострой, придя в цех Уральской Стали, быстро сможет оценить эффективность сменно-встречных собраний или качество обратной связи между подчинёнными и руководителем, — отмечает он. — Иногда человек со стороны благодаря незамысленности взгляда может быть даже полезнее и объективнее. На Михайловском ГОКе им. А. В. Варичева уже запустили первый PDCA-проект «Организационная эффективность». На очереди — остальные предприятия Металлоинвеста.

Александр Проскуровский



▲ Циклически повторяющийся процесс принятия решения используют в управлении качеством.