



В зеркале
рейтингов

Как выглядела компания
в отражении рейтинговых агентств
в 2021 году

Моровое
сумасшествие

Как великие пандемии
проверяют человеческий разум
на прочность

С точки зрения
«зумера»

Зачем наставники с ОЭМК
применяют теорию поколений
на практике

3 ➤

6 ➤

7 ➤

Курская РУДА

№ 4 (3041)

25 ФЕВРАЛЯ 2022 ГОДА

НОВОСТИ

МЕТАЛЛОИНВЕСТА

ДЕНЬ ЗАЩИТНИКА ОТЕЧЕСТВА



«Хочу быть, как папа»

На этой неделе шестилетний Коля поздравлял папу с Днём защитника Отечества. Бригадир по перемещению сырья, полуфабрикатов и готовой продукции сортопрокатного цеха № 1 ОЭМК Константин Тороненко не раз рассказывал сыну, как служил в пехоте и ездил на учения на БМП. О том, как поздравляли своих отцов дети сотрудников Металлоинвеста, читайте на второй странице.

● КАДРЫ

На гребне второй волны

Участники проекта «Кадровый резерв. Вторая волна» учатся на ролевых моделях.

В конце прошлого года на всех комбинатах Металлоинвеста прошли функциональные кадровые комитеты, в ходе которых эксперты обсудили профессиональные и управленческие характеристики резервистов проекта «Кадровый резерв. Вторая волна» и присвоили каждому резервисту статус готовности. Затем участники программы представили свои проекты, направленные на повышение эффективности производства, на заседаниях локальных кадровых комитетов под председательством управляющих директоров комбинатов. Резервистам со статусом «Готов к назначению», «Готов краткосрочно» и «Готов среднесрочно» назначили кураторов, которые будут помогать своим подопечным в развитии.

— Индивидуальный план развития на 2022 год для каждого резервиста согласовывает непосредственный руководитель и управление подбора и развития персонала, — рассказывает главный специалист по кадровому резерву и оценке персонала Корпоративного университета Марина Журавлева. — Мы рекомендовали развитие по двум компетенциям — управленческой и профессиональной. Подходим индивидуально. К примеру, сотрудник хорошо знает производство, но ему нужно, допустим, «прокачать» лидерские качества и навыки в сфере ОТиПБ.

Совершенствовать компетенции резервисты будут без отрыва от производства.

— 70 процентов действий из индивидуального плана развития — это практика на рабочем месте, — продолжает Журавлева. — Ведь лучше всего человек учится на собственном опыте. 20 процентов — обучение на примере ролевой модели, в ходе которого резервисты анализируют действия кураторов и перенимают их опыт. Если куратора пока не назначили, ролевую модель участник вправе выбрать самостоятельно. Например, кандидат на должность начальника цеха может наблюдать за действиями непосредственного руководителя или руководителя, занимающего целевую должность. Резервисты получают доступ к обучению по эксклюзивным программам.

— 10 процентов обучения составляет специальная литература, тренинги, семинары, программы развития, — объясняет Марина Журавлева. — Участники проекта получают доступ к созданной в компании Библиотеке развивающих действий. Мы даём им рекомендации о том, какие книги и электронные курсы лучше выбрать для развития.

Дмитрий Голоцуков

ПРЕССА

А вы читали корпоративный журнал?

Тема выпуска Iron Magazine — 15-летие компании и перемены, которые она принесла на комбинаты и в города присутствия

Олег Шевцов

Номер открывает интервью генерального директора Назима Эфендиева. Какими были для компании эти 15 лет? Как изменилась философия производства на фоне новых внешних вызовов? Как перевести металлургию на водород? Каким будет Металлоинвест ещё через 15 лет? На все вопросы руководитель компании отвечает предельно откровенно.

«Жизнь человека — это не марафонский забег, а череда спринтерских стартов», — такой принцип исповедовал Андрей Варичев, во многом определивший курс развития Металлоинвеста. Человек с железной волей и стальными нервами, он никогда не боялся трудных задач и всегда добивался цели. Очерк о роли большой Личности в истории большой Компании также размещён в начале выпуска.

Итоги полутора десятилетий журнала приводят как сжато — в формате лаконичного и информативного таймлайна, так и подробно —



с обстоятельным рассказом о переменах на каждом комбинате.

Зелёные технологии уже стали визитной карточкой компании. О том, каким будет безуглеродное (или, по крайне мере, низкоуглеродное) будущее, рассказывают сразу несколько публикаций Iron Magazine.

Электронная версия журнала доступна на портале Металлоинвеста:



Как устроен туризм с высоким содержанием железа? Чтобы найти ответ на этот вопрос, отправляйтесь на Михайловский ГОК. Особенности реализации проекта и его влияние на культуру производства и привлекательность рабочих и инженерных профессий оценил автор Iron Magazine.

Металлоинвест активно меняет среду в городах присутствия. Причём речь идёт как о среде материальной (реконструкция зданий, строительство учреждений культуры и спорта, развитие общественных пространств), так и о гражданском обществе (поддержка социальных проектов и грантовые программы). Зачем это нужно компании и почему социальная ответственность делает бизнес более успешным? На эти вопросы ответы есть и у представителей Металлоинвеста, и у руководителей территорий, на которых расположены комбинаты.

Завершают большой выпуск истории о том, как Металлоинвест меняет жизнь людей на своих предприятиях и в городах присутствия. Их ровно 15 — столько же, сколько лет отметила недавно наша компания.

● ПРАЗДНИК

«Хочу быть, как папа»

В День защитника Отечества мы попросили детей сотрудников Металлоинвеста рассказать, как служили их отцы



Коля Тороненко, 6 лет

(папа — Константин Тороненко, бригадир по перемещению сырья, полуфабрикатов и готовой продукции сортопрокатного цеха № 1 ОЭМК):

Мой папа служил в Москве в пехоте, был старшиной. Он умеет водить БТР. Это такая машина с пушкой и на колёсиках, похожая на танк. Но её я видел только на раскрасках и в фильмах про войну. Папа мне рассказывал, как ездил на учения, стрелял из БТРа, автомата и даже миномёта. А ещё они там жили в палатках, копали сами окопы и маскировали боевую технику. Я очень хочу служить в армии, как папа.

Мирон Петухов, 9 лет

(папа — Артём Петухов, машинист службы наладки электрооборудования тяговых агрегатов УЖДТ Лебединского ГОКа):

Мой папа служил в Москве в роте почётного караула Преображенского полка. Он даже участвовал в параде Победы на Красной площади. Ещё возлагал цветы к памятникам с президентами разных стран. За то, что папа хорошо служил, его наградили фотографией на фоне боевого знамени полка. Мы вместе с ним смотрели дембельский альбом — там папа худой, высокий и в красивой форме. Когда я вырасту, тоже пойду в армию и буду танкистом. Уже готовлюсь к службе — занимаюсь рукопашным боем.

Артём Казаков, 13 лет

(папа — Виталий Казаков, слесарь-ремонтник электроэнергомонтажного цеха Уральской Стали):

Мой папа проходил срочную службу в Амурской области, в городе Шимановск. Это примерно 70 км от границы с Китаем. Папа служил в мотострелковом батальоне, на машине БМП-1 — у нас в сквере Воинов-интернационалистов в Новотроицке стоит такая же. Потом служил по контракту в Чечне. А сейчас он руководитель поискового отряда «Гамаюн». Папа берёт меня в экспедиции с пяти лет и многому научил. В этом году мне исполнится 14, и я смогу стать бойцом поискового отряда. Очень жду этого момента!

Анастасия Евсюкова, 14 лет

(папа — Александр Евсюков, главный специалист отдела перспективного развития и договорной работы технического управления Михайловского ГОКа):

В 1997–1999 годах мой папа проходил срочную службу в Российской армии. Он служил в Нижегородской области командиром огневого взвода артиллерийского полка. Папа командовал самоходными артиллерийскими установками. Он часто рассказывает о воинской службе особенно, когда к нему приезжают однополчане. Они дружат до сих пор, ездят друг к другу в гости, общаются. Мне это тоже очень интересно, я люблю слушать рассказы.

ГЛАЗАМИ ЭКСПЕРТОВ

МЕТАЛЛОИНВЕСТ В ЗЕРКАЛЕ РЕЙТИНГОВ

Как выглядела компания в отражении рейтинговых агентств и аудиторских организаций в 2021 году

Металлоинвест как один из крупнейших игроков мировой горнорудной и металлургической отрасли находится в центре постоянного внимания экспертного сообщества.

Клиентоориентированность



73 %

клиентов

готовы рекомендовать компанию и её продукцию.



Менеджмент



Рейтинг «Топ-1000 российских менеджеров» Ассоциации менеджеров и издательского дома «Коммерсантъ».

7 руководителей направлений вошли в ТОП-1000 российских менеджеров

Юлия Мазанова, Мария Коваленко, Юлия Шуткина, Юлия Шабала, Юрий Гаврилов, Артём Лаврищев, Алексей Воронов.

Информационная безопасность



В компании включили систему управления финансово-хозяйственной деятельностью в область системы управления информационной безопасности (СУИБ). Это обеспечит защиту данных внутренним пользователям и клиентам компании по международному стандарту ISO/IEC 27001:2013.

Благотворительность



Компания – лидер в России по корпоративной благотворительности, в том числе благодаря поддержке регионов в период пандемии и грантовому конкурсу «ВМЕСТЕ! С моим городом».

ESG

Металлоинвест входит в лучшую квартиль (25 % участников) из числа 1 800 отраслевых компаний, которые оценивались в природоохранной и социальной сферах, а также качестве корпоративного управления и экономике.

S&P CSA ➤ **44** **+7** балла

Компания продемонстрировала существенное улучшение в сфере деловой этики, а также раскрытие информации о показателях экологической и социальной деятельности.

ISS ESG ➤ **36,25** **+25 %** балла

Металлоинвест вошёл в 7 % лучших в мире компаний по вопросам партнёрских отношений с сотрудниками компании, поставщиками, клиентами и подрядчиками, экологии, трудовых прав и прав человека. Это позволит снизить процентную ставку по линии «зелёного» финансирования компании в ИНГ Банке.

SILVER 2021 ecovadis ➤ **65** **+5 %** баллов

Рейтинг международного агентства CDP в категории «Изменение климата». Компания имеет высокий уровень управления климатическими вопросами, а также развивает производство продукции с низким углеродным следом (высшая оценка для дебютного участника).

SUSTAINALYTICS ➤ **6** МЕСТО среди 133 крупнейших сталелитейных компаний мира **27,8** балла



Запасы железной руды



Международные стандарты JORC
2012 *

Металлоинвест – мировой лидер по величине и жизненному циклу железорудных запасов



Энергоэффективность

Система энергетического менеджмента предприятий Металлоинвеста соответствует мировому стандарту ISO 50001:2018.



Открытость и партнёрство

Металлоинвест – в тройке лидеров по открытости экологической информации горнодобывающих и металлургических предприятий



Рейтинг Всемирного фонда дикой природы (WWF) России.

3

МЕСТО
против пятого
в 2020 году.



Верификация Британского института стандартов (BSI).



Антикоррупционный рейтинг российского бизнеса – 2021
Российского Союза промышленников и предпринимателей.

Металлоинвест – в пятёрке российских бизнес-игроков (и единственная организация без госучастия) с максимально высоким уровнем противодействия коррупции и минимальными антикоррупционными рисками.



Международное агентство Transparency International.

Горячая антикоррупционная линия Металлоинвеста – ЛУЧШАЯ среди аналогичных ресурсов 100 крупнейших российских компаний.

Трудовые отношения



Рейтинг Forbes «Лучшие работодатели России».



Лучшая компания среди российских горнодобывающих и металлургических компаний в сфере средних зарплат, социального пакета и условия труда.

Подготовил Ярослав Макаров

ИНИЦИАТИВА

Травматизм должен быть нулевым

Как три машинистки крана приближают одну из стратегических целей Металлоинвеста

Дмитрий Голоцков
Фото Михаила Непринцева

«Ребята, ситуация — нештатная!»

Машинист мостового крана обогатительной фабрики МГОКа Ирина Медведева ещё во время обучения в колледже твёрдо усвоила: правила производственной безопасности для крановщика также важны, как и умение управлять грузоподъёмными механизмами.

— Любая площадка, где работает кран, автоматически становится зоной повышенного риска, — объясняет она. — Это тонкая и ответственная работа. Здесь важны точность, аккуратность, способность замечать любые мелочи.

Именно такую «мелочь» заметила она во время ремонтных работ на одной из секций фабрики.

— На одной из мельниц заискрился электродвигатель, — рассказывает Ирина. — Это могло вызвать пожар, поэтому я сразу же прекратила работу и сообщила об инциденте своему начальнику.

Искры были заметны только из кабины крана, с высоты. Ремонтники их не видели и продолжали работу.

— Я подъехала к ним на максимально близкое расстояние. Стала кричать и жестами показывать: ребята, ситуация — нештатная! — продолжает Ирина. — С высоты крана докричаться сложно. Но они всё поняли и покинули площадку.

Через пару часов электродвигатель починили. Кранов-



▲ Не исключено, что, остановив работы, крановщицы спасли человеческую жизнь

щица и ремонтники благополучно вернулись к работе.

Работаешь на высоте? А как же СИЗ?

Её коллега Ольга Романова правила производственной безопасности, кажется, заучила её в раннем детстве. Её мама, тоже машинист крана, не раз рассказывала о нюансах своей работы. 15 лет дочь работает крановщицей и никогда не забывает об осторожности.

В прошлом году во время монтажа трубопровода на фабрике Ольга увидела, что работник, принимая груз на высоте,

не надел страховочный пояс. Романова тут же остановила перемещение труб и сообщила об этом руководству.

— Падение с восьмиметровой высоты — это почти верная смерть! — объясняет она.

Вскоре сотрудник надел страховочный пояс, и работа в цехе закипела вновь.

«Могут пострадать люди»

Анастасия Долгина работает на кране грузоподъёмностью 20 тонн.

— Его используют при ремонте дробилок: кран пере-

мешает их детали, а у них и габариты — приличные, и вес — огромный! — рассказывает она.

Чтобы техника не подвела, перед сменой Анастасия всегда тщательно осматривает оборудование.

— Я пришла на обогатительную фабрику в марте прошлого года, — объясняет она. — Вышла на смену — сразу обратила внимание на дефекты строп: крюки погнуты, замков нет. Если сорвётся тяжёлый груз, могут пострадать работающие внизу люди.

Долгина остановила работу — и вернулась к ней только после замены строп.

Комментарий



Рустам Камалов,
директор по промышленной безопасности, охране труда и окружающей среды Михайловского ГОКа им. А. В. Варичева:

“ Забота о жизни и здоровье сотрудников — одна из стратегических ценностей Металлоинвеста. Компания занимается повышением культуры безопасного труда, внедряет риск-ориентированный подход. При этом важно помнить, что безопасность начинается с каждого из нас. Не случайно гендиректор Металлоинвеста Назим Эфендиев дал личную гарантию: каждый сотрудник имеет право отказаться от выполнения работ, которые ведутся небезопасно — и его действия не приведут к наказанию или санкциям.

Ирина Медведева, Ольга Романова и Анастасия Долгина продемонстрировали, что разделяют ценности компании. В разных обстоятельствах они предупредили о небезопасном выполнении работ — и правильно сделали. Возможно, именно это предотвратило несчастный случай или спасло чью-то жизнь. Компания благодарна им: по итогам Года производственной безопасности все три машинистки крана награждены руководством Металлоинвеста за чёткое и ответственное отношение к своим профессиональным обязанностям.

● БУДЬ В КУРСЕ

Лидерство и травматизм несовместимы

Чем займутся специалисты по управлению рисками

Елена Титова

На предприятиях Металлоинвеста уже знают о появлении специалистов по управлению рисками. Но кто они такие и чем будут заниматься?

Кто?

Специалисты по управлению профессиональными рисками появились в каждом из пилотных подразделений комбинатов компании. Все они на производстве — не новички, хорошо знают требования охраны труда и промбезопасности, владеют инструментами Бизнес-Системы.

Случайных людей здесь нет. При отборе кандидатов учитывали всё: профессиональные компетенции, личное отношение к безопасности, внимательность,

мотивацию. Команды уже сформированы, участники прошли предстартовое обучение и готовы к работе.

Зачем?

Как отмечает заместитель гендиректора по промышленной безопасности, охране труда и окружающей среды Андрей Черепов, Металлоинвест взял курс на лидерство в отрасли и сформулировал свои основные ценности: забота, развитие, качество и партнёрство. Эти ценности тесно связаны с проектом «PROриски», ведь лидерство и успех несовместимы со случаями тяжёлого и смертельного травмирования сотрудников.

— Мы уходим от функции контролёров к функции помощников производства, чтобы сделать это производство успешным и безо-

14 000

человек обучат
выявлению рисков
на предприятиях
Металлоинвеста
до сентября
2022 года.

пасным, — отметил Черепов в ходе установочной встречи со специалистами по управлению рисками.

Риск-ориентированный подход, на основе которого Металлоинвест строит культуру безопасности, включает целый ряд аспектов. Среди них — использование цифровых решений, анализ при-

чин происшествий, мероприятия по предупреждению рисков, внедрение в практику отказа от не-безопасных работ и многое другое. Так что дел у команды немало.

Как?

В 2022 году предстоит завершить формирование цеховых команд охотников на риски, обучить их правилам охоты и проверить, насколько грамотно они выявляют опасности. Самим специалистам по управлению рисками тоже придётся оттачивать навыки.

Выявление рисков в нынешнем году охватит все пилотные подразделения. Но обнаружить угрозу мало: нужно продумать, как её устранить. А затем реализовать комплекс мер, чтобы потенциальная опасность не обернулась инцидентом. По плану в текущем го-

ду все территории «пилотов» приведут к «норме», устранив риски или установив барьеры.

Риски нужно корректно распределить по категориям: от «жёлтых» до «красных» — то есть наиболее серьёзных. Выявив опасность, охотники вместе с коллегами проанализируют: нет ли аналогичной и на других комбинатах?

Обучился сам — обучи товарища. Специалисты подготовят внутренних тренеров, а те в свою очередь — передадут знания работникам цехов. До сентября нужно обучить 14 тысяч человек.

По замыслу руководителей проекта, рабочие начнут использовать право на отказ от опасных работ. Внедрение этого права в культуру поведения всегда даётся нелегко. Специалистам по управлению рисками предстоит поработать с руководителями и рабочими, чтобы и те, и другие воспринимали факт отказа как нормальное явление. Кроме того, нужно продумать, как упростить процесс, и поставить заслон от злоупотреблений с той и другой стороны.

КАДРЫ

Ну что, готовы?

На предприятиях Металлоинвеста сформировали вторую волну кадрового резерва

Наталья Житниковская
Фото Сергея Гнускова,
пресс-служба НИТУ
«МИСиС»

Mеталлоинвест продолжает поиск людей с лидерскими качествами среди своих сотрудников. Логика компании понятна: человек, который изнутри знает все процессы и имеет опыт работы, при поддержке работодателя добьется больших успехов, чем приглашённый менеджер, которому потребуется время, чтобы вникнуть в систему.

Вовлечённые и неравнодушные

На всех комбинатах работает проект «Кадровый резерв». Отобранные на кадровых комитетах в декабре 2020 года 40 резервистов первой волны стали участниками программы «Лидеры 4.0». В течение прошлого года они прошли обучение в корпоративном университете по двум модулям — «Развитие команды. Практикум руководителя» и «Трансформация компании. Управление проектами».

Резервисты учились как в онлайне, так и в столице, в стенах НИТУ «МИСиС». Общались с экспертами — внутренними и внешними. Среди последних — заместитель управляющего директора по развитию производственной системы концерна «Калашников» Сергей Турусов, который делился опытом трансформации РУСАЛА, ОМК, концерна «Калашников».



▲ В ходе межмодульной работы резервисты не только закрепляли полученные знания, но и попутно формировали профессиональные сообщества для обмена опытом

В четвёртом квартале в ходе межмодульной работы резервисты закрепляли полученные знания, применяя их к текущей деятельности. Вместе с наставниками участники программы разбирали сложные вопросы управления изменениями и кросс-функционального взаимодействия, корпоративной культуры и личной эффективности, управления персоналом и особенностей производства.

— Представителей Металлоинвеста, с которыми мне довелось работать, отличают приверженность своей компании, вовлечённость и неравнодушные к проблемам, неизбежным в процессе быстрой трансформации, —

констатирует куратор программы «Лидеры 4.0», директор института непрерывного образования НИТУ «МИСиС» Ольга Великая.

До конца марта лидеры трансформационных программ Металлоинвеста из числа руководителей направлений ТОиР, снабжения, цифровой трансформации, организационного развития и управления персоналом детально расскажут резервистам первой волны о планах протекающих на комбинатах изменений.

Впереди у участников программы ещё шесть модулей. У каждого резервиста — индивидуальный план развития и закреплённый куратор.

Обязанностей станет больше

Пока шла работа с первыми резервистами, на предприятиях Металлоинвеста сформировали вторую волну. 150 человек готовятся к будущим назначениям на должности начальников и главных инженеров структурных подразделений комбинатов производственно-технической вертикали. Для них разработают отдельную программу обучения на 2022–2023 года.

— При формировании кадрового резерва второй волны на каждом комбинате провели функциональные и локальные кадровые комитеты, — рассказывает главный специалист по кадровому резерву и оценке персонала Корпоративного университета Марина Журавлева. — Каждому резервисту по итогам кадровых комитетов присваивают статус готовности к назначению на целевую должность: готов к назначению, готов краткосрочно, готов среднесрочно, готов долгосрочно.

Резервисты — первые на замещение руководящих должностей. Но при этом у них появляются дополнительные задачи, выполнение которых не должно влиять на прямые обязанности. И то, как специалист справится с повышенной нагрузкой, тоже будет показателем его профессионализма.

Металлоинвест планирует ежегодно пополнять кадровый резерв. При этом каждый резервист, даже если не займёт руководящую должность в ближайшее время, получит возможность временно попробовать себя в этой роли.

Комментарий



Елена Зимина,
руководитель направления
обучения и развития
персонала Корпоративного
университета:

В этом году резервисты первой волны пройдут два модуля — «Менеджмент» и «Цифровизация». По сложившейся традиции в модулях будут выступать эксперты от Металлоинвеста. Для компании важно развивать открытый диалог между участниками программы «Лидеры 4.0» и руководителями, которые проводят трансформационные программы. Поэтому задача Корпоративного университета направлена не только на развитие теоретических и практических навыков участников. Мы стремимся сформировать среду, способствующую обмену опытом и выстраиванию эффективного кроссфункционального взаимодействия.

Прямая речь



Александр Бедринов,
главный инженер
Уральской Стали:

« В программе «Лидеры 4.0» я по-новому открыл для себя простой и эффективный инструмент — слушание. Оказалось, что далеко не всегда мы используем все его возможности: внимательно слушая человека, легче понять, что, как и почему он говорит. И часто оказывается, что у собеседника есть серьёзные аргументы. А значит, и тебе приходится отказываться от оценочных суждений и строить свои рекомендации на более прочном фундаменте. Это существенно повышает содержательность беседы. Мне нравится, что обучение построено на реальных примерах. Например, на групповом занятии мы разбирали один из аспектов трансформации ТОиР: помогали руководителю реального структурного подразделения преодолевать возникающие трудности в работе с персоналом. Учили и учились выстраивать диалог, аргументированно работать с возражениями, доносить преимущества происходящих изменений. И здесь пригодится умение применять конкретные методики, которым учат «Лидеров 4.0». Например, хронометраж рабочего времени позволяет показать человека, как повысилась его выработка в связи с автоматизацией производственного процесса.



Иван Руднов,
главный специалист
по производству
энергетического
цеха ОЭМК:

« В межмодульной работе полезным для себя считаю открытый диалог с коллегами с других комбинатов. Например, было интересно послушать, как на Лебединском ГОКе справляются с задачей по оптимизации организационной структуры, и предложить свои идеи. В ходе обсуждения подходов обслуживания оборудования от участников прозвучала критика: мол, привычные ремонты по плану — лучше, потому что при новом рискованном подходе могут внезапно понадобиться дополнительные средства. Один из коллег возразил: не стоит критиковать новую, малознакомую систему. Нужно просто сосредоточиться на поиске нарушений при эксплуатации и постараться их минимизировать. Эта мысль меня, что называется, зацепила. Постарался убедить коллег у себя в подразделении: в первую очередь нужно самим бережнее относиться к оборудованию — тогда и ремонтировать придётся значительно реже. И к ремонтам следует подходить более ответственно, делать всё «как для себя». Думаю, многих я убедил. Надеюсь, у нас получится изменить отношение к работе с оборудованием.



Максим Макаров,
главный энергетик
центра ТОиР завода
горячебрикетированного
железа Лебединского ГОКа:

« Главным энергетиком центра ТОиР завода горячебрикетированного железа я стал всего год назад. Сформировать и сплотить команду, не обладая опытом, не так просто. Уже первый модуль программы «Лидеры 4.0», посвящённый выстраиванию отношений с сотрудниками и определению ролей в коллективе, оказался полезен. Эти знания я применяю на практике. На онлайн-сессиях с экспертом по бизнес-управлению Алексеем Яковлевым и коллегами с других комбинатов мы делимся опытом работы в коллективах. Голосованием выбираем проблему одного из участников группы. Затем каждый отвечает на вопрос: «Что бы в этой ситуации сделал я?». Тот, чью задачу решают, по итогам обсуждения резюмирует, какие действия для разрешения ситуации он предпримет с учётом предложений коллег. А на следующей встрече коротко рассказывает, что сделал и какие результаты получил. На первой встрече для обсуждения выбрали как раз мой вопрос, связанный с распределением ресурсов и нагрузки при трансформации системы ТОиР. Рекомендации более опытных коллег очень мне пригодились.

ИСТОРИЯ ВОПРОСА

Моровое сумасшествие

Как великие пандемии проверяют человеческий разум на прочность

Ярослав Макаров

Говорят, всё новое — это хорошо забытое старое. Сегодня, когда мир разделён на «прививочников» и «антиваксеров», мы вспомним о том, как человечество в разные времена встречало другие опасные инфекции. Спойлер: за тысячи лет почти ничего не изменилось.

Кара Господня?

Самой страшной моровой наостью в человеческой памяти, без сомнения, остаётся чума. Впервые опустошив Средиземноморье в VI веке, в середине XIV века она уничтожила до 75 % населения Индии, Месопотамии, Европы. Приято считать, что с Востока чуму принесли монгольские завоеватели и купеческие караваны. Есть версия, что эпидемии помогла миграция переносящей болезнь серой крысы-пасюка.

Путь в Западной Европе чума начинает с Италии, попав на берег с моряками торговых судов. Моровое поветрие выкашивает целые города, сея ужас и отчаяние. На другом берегу Средиземного моря, по свидетельству арабского историка Аль-Макризи, в совершенную пустынно превратившуюся Каир, который можно было пересечь от одних городских ворот до других — и не встретить живого человека

Поначалу чуму принимают как бич Божий. Население устремляется в храмы, но молитвы не могут остановить эпидемию. Авторитет католической церкви падает. Растёт и ширится секта флагеллантов, перемещающихся из города в город и бичующих себя во искушение грехов.

Постепенно власти доходят умом до первых карантинных ограничений. Их встречают страх и ненависть людей, не понимающих, почему нельзя выйти за городские стены или, наоборот, войти в город. Вслед за волной чумы по Европе прокатывается волна еврейских погромов: сынов Израиля убивают и изгоняют тысячами, обвиняя в приходе заразы и отравлении колодцев. По воспоминаниям хрониста и прямого свидетеля событий Фриче Клоузнера, 14 февраля 1349 года в Страсбурге полностью уничтожили еврейскую общину: несколько сотен людей сожгли на костре, а остальных изгнали.

«Убьём доктора!»

XIX век запомнился миру шестью волнами холеры, которая пришла из долины индийской реки Ганг. Причина распространения всё та же: походы армий, расширение торговли и новые транспортные возможности. Сегодня холеру успешно лечат антибиотиками и диетой, но в антисанитарных условиях позапрошлого века она стала национальным бедствием. Только в России с 1830 года до начала XX столетия вспышки бо-



5 фейков про вакцинацию от оспы

- Согласившийся на прививку человек продаёт душу дьяволу.
- В прививочный материал добавляют кровь и нечистоты жаб, змей и мышей.
- У привившихся вырастают коровьи рога.
- Ребёнок, привитый оспой, скоро начнёт мычать и ходить на четвереньках.
- У привитых от оспы начинает расти коровья шерсть.

◀ 1796 год. Художник Густав Меленг изобразил, как Эдвард Дженнер проводит первую вакцинацию от оспы

лезни унесли жизни двух миллионов человек.

В нашей стране холера беспощадно обнажила недоверие простого народа к власти и медицине. На десятилетия привычным явлением становятся холерные бунты: в городах и сёлах громят медицинские бараки и санитарные посты. В 1831 году Николаю I пришлось самому успокаивать «антихолерную» толпу на Сенной площади в Петербурге. «Государь остановил свою коляску в середине, — вспоминал граф Александр Бенкендорф, — встал в ней, окинул взглядом теснившихся около него и громовым голосом закричал: «На колени!» Вся эта многотысячная толпа, сняв шапки, тотчас приникла к земле». Император впечатлил многих личным мужеством, хотя, кажется, для него это было не меньшим испытанием, чем восстание декабристов.

Главными жертвами народной подозрительности и гнева становятся врачи. Поменяв местами причину и следствие, простой люд делает потрясающий вывод: где врачи — там и холера! Докторам приписывают отравление колод-

цев и желание заморить людей, их изгоняют и избивают, подчас до смерти. В 1892 году в городе Хвалынске толпа растерзала городского врача Александра Молчанова, объявившего о введении санитарных ограничений. Даже через 20 лет, возвращаясь с каторги, один из участников событий гордился сделанным и рассказывал пассажирам парохода, на котором ехал, что пострадал за правду. Как вспоминал священник Сергий Самуилов, вокруг убийцы собралась толпа, «явно ему сочувствовавшая».

Незаметная пандемия

В начале прошлого века по миру прокатилась эпидемия испанки — одной из разновидностей гриппа. Вирус постоянно мутировал и сопровождался осложнениями, в 25 раз превосходя по смертности другие формы инфлюэнзы.

Парадокс пандемии в том, что её в массовом сознании заслонила Первая мировая война — и это притом, что от испанки погибло больше людей, чем на всех фронтах вместе взятых (по современной оценке Роспотребнадзора, испанкой переболело 25-30 % населения планеты, а число жертв пандемии — от 50 до 100 миллионов человек). Но 1918 году Германия, невзирая на эпидемиологическую ситуацию, пытаясь вырваться победу у Антанты передвой непрерывных наступлений. А России, терзаемой гражданской войной, холерой и сыпным типом, и вовсе было не до испанки.

Тем не менее эта эпидемия тоже породила немало мифов. Американцы, англичане и французы судачили о германских агентах, которые отравляют вирусом испанки консервы и распыляют его в воздухе. А в Германии новый вид гриппа называли «военной чумой», хотя даже на не затронутых Первой мировой землях от неё умер каждый пятый.

Клеймо дьявола

Оспа вышла на арену в начале человеческой истории (об этом свидетельствуют сохранившиеся мумии фараонов с оспенными отметинами) и не сходила с неё тысячелетия. Другие эпидемии бушевали и уходили — а она оставалась. В Азии и Европе оспа с античности была обыденной причиной смерти. А выздоровевшим на память оставалось лицо, изуродованное рытвинами. По мнению историка Теодора Моммзена, именно две тяжелейшие эпидемии оспы остановили к концу III века нашей эры расширение Римской империи.

В то же время одно из самых смертельных заболеваний стало



▲ Своего рода флешмоб столетней давности: молодые американцы сделали это фото во время эпидемии испанки в Калифорнии. На табличке написано: «Носите маску или попадёте в тюрьму»

первым, которое человек победил с помощью вакцины. Ещё в древности в Азии и Африке с недугом пытались бороться, контактируя с биоматериалом больных. В XVIII веке европейцы начинают использовать заимствованную на Востоке варолицию — процедуру, когда здоровому человеку вводят фрагменты оспенного пузырька больного. Метод имеет успех, но несёт серьёзные риски: при неудачном исходе прививка сама вызывает вспышку болезни.

Сразу несколько медиков просят использовать прививочный материал от людей, переболевших не обычной оспой, а коровьей, благо её человек переносит легко. В мае 1796 года английский врач Эдвард Дженнер снижает оспу с руки молодой доярки и переносит восьмилетнему ребёнку. Через месяц мальчику делают прививку человеческой оспы, и он остаётся здоровым. Так прошла первая вакцинация (от латинского *vaccinus* — «коровий»). Полвека спустя на открытии памятника Дженнеру в Лондоне принц Альберт признаёт: «Ни один врач не спас столько людей, сколько этот человек».

С этого момента у оспы не было будущего. Доказав эффективность, вакцина встретила ликование — параллельно родила лавину мифов. Благодаря жёлтой прессе они распространялись едва ли не быстрее оспы и оглушающие были по умам.

Вопреки слухам, за почти два века коровьи рога и шерсть после прививки ни у кого не выросли. Всемирная организация здравоохранения объявила о полной победе над оспой в 1980 году. Но и сегодня есть люди, которые верят в безусловный вред вакцин и доверяют анонимным фейкам из интернета в большей степени, чем научно обоснованным фактам. Как видим, всё повторяетя — и это, наверное, неизбежно.

КАДРЫ

С точки зрения «зумера»

Зачем наставники с ОЭМК применяют теорию поколений на практике

Елена Титова
Фото Валерия Воронова

Про «бумеров» и «зумеров» наверняка что-то слышал каждый. А вот мастера, линейные руководители, резервисты и наставники ОЭМК им. А. А. Угарова недавно разобрали эти понятия подробно и научились отличать «миллениалов» от загадочного «поколения X».

В конце прошлого года в соответствии с программой развития кадрового резерва на комбинате провели тренинги по управлению персоналом и современным технологиями наставничества. Оба курса опиравались на положения Теории поколений, знание которой помогает руководить людьми разных генераций — от юных выпускников колледжей до тех, кто уже достиг пенсионного возраста.

Прагматики и мечтатели

По словам психолога отдела подбора, оценки и развития персонала Елены Буренковой, суть теории — в смене поколений, которая происходит примерно раз в 20 лет.

— Люди, родившиеся в определённый период, попадают под влияние социально-культурных факторов времени. У них формируются схожие ценности, модели поведения и мышления, оптимальный стиль коммуникации, — поясняет она. — Это ведёт к определённым предпочтениям в профессиональном развитии, ожиданиям от рабочего места, системе руководства.

Знание «поколенческих» особенностей помогает руководителю результативно управлять разновозрастной командой, а наставнику — выстроить верную стратегию обучения с учётом мотивации стажёра.

Например, люди «под 60 и старше» относятся к поколению «бэби-бумеров». Обычно их отличают оптимизм, стремление кличностному росту, готовность ценить коллектив и работать в команде. Представители следующего «поколения X» — технически грамотные индивидуалисты, прагматики, привыкшие надеяться только на себя. «Поколение Y» (они же «мил-



▲ В ситуации, когда наставник знаком с теорией поколений, ему гораздо проще найти общий язык со стажёром

лениалы») — люди довольно ответственные, но не любят подчиняться и хотят немедленного вознаграждения; они скептики, но при этом мечтают сделать мир лучше. А «поколение Z» («зумеры») — хорошо владеют информационной грамотностью, склонны к много задачности и поиску смыслов, це-нят знания за практическое применение, но не стремятся понять и усвоить «базу».

Принято считать, что «бумеры» довольно дисциплинированы, «иксам» требуется жёсткое руководство, «игрекам» — грамотная система поощрений и глобальная цель, а с «зумерами» нужно общаться предельно честно и... быть готовым преподавать им «технологические основы».

Проверено на практике

Ведущий инженер по технологии СПЦ № 2 Алексей Штанько в наставничестве не новичок. Участие в тренинге позволило ему получить подтверждение своим наблюдениям.

— В любой возрастной группе есть разные люди, и к каждому нужен свой подход. Но, конечно, можно выделить и общие моменты, рассуждает он. — Сотрудники старшего поколения часто опасаются новых технологий, недоверя-

ют им. При этом своё дело знают основательно, спокойно относятся к вопросам, связанным с дисциплиной и охраной труда. А молодое поколение «на ура» воспринимает всё новое, стремится быть «на ты» с современными гаджетами. Но когда начинаешь серьёзно прорабатывать с ними матчасть, возникают сложности. Они не хотят вникать в основополагающие моменты, ссылаясь на то, что «и так уже всё знают».

Себя Алексей соотносит с поколением «игреков»:

— Когда слушал рассказ тренера о «миллениалах», казалось, что разговор идёт конкретно про меня. «Игрекам» нужно ставить цели, они любят мыслить объёмно, во всех направлениях. Эти люди сами хотят развиваться, их не надо подталкивать, особенно в командной работе.

Конечно, деление на поколения довольно условно: немало людей обладает чертами характера, присущими «чужой» возрастной группе. Поэтому на тренингах изучали и методы, которые позволяют выявить ценности и мотивацию коллег.

В ходе экспресс-диагностики участников обучения далеко не все из них попали «в своё поколение». Необычным оказалось и задание деловой игры — вжиться

в роль представителя другой возрастной категории и с этой позиции подобрать аргументы в споре. Это помогает лучше понять мотивы собеседников.

Задача и решение

Как отмечает Елена Буренкова, сегодня на ОЭМК трудятся представители сразу трёх поколений — люди с разными интересами и потребностями. Руководителям приходится искать индивидуальный подход к каждому сотруднику, что получается не всегда.

Система наставничества как часть корпоративной культуры Металлоинвеста имеет немало хороших традиций. Но и её нужно совершенствовать. Порой даже самые опытные сотрудники передают новичкам знания «потоком», без чёткой структуры или на отдельных примерах. В итоге стажёры долго не могут усвоить модели и алгоритмы поведения. Как результат, у них возникают проблемы с применением полученных знаний на практике.

Поэтому участники обучения разбирали способы управления конфликтом, работы с возражениями, подбора аргументов с учётом ценностей, присущих людям разного возраста. Учились использовать стратегию сотрудничества, определять сильные и слабые стороны стажёра, планировать его развитие с учётом личной мотивации.

— Линейные руководители, резервисты и наставники осознают, что стереотипы поведения нельзя поменять за день, но ведь цель любого тренинга — показать «как надо» и дать импульс для дальнейшего развития. Коллеги готовы к систематической работе над собой. Они продолжат отработку полученных навыков и со временем новые приёмы станут для них естественными, — уверена Елена Буракова.

Кстати, теория поколений полезна не только для нынешних и будущих руководителей, но и для родителей. Знание мотивации подростков и взрослых детей помогает лучше выстроить общение с ними и избежать множества проблем.

Кто есть кто в теории поколений



Бэби-бумеры

1941 — 1960

Оптимизм, заинтересованность в личностном росте и вознаграждении, коллективизм.



Иксы

1961 — 1980

Готовность к переменам, стремление учиться в течение всей жизни, надежда на себя.



Игреки (миллениалы)

1981 — 2000

Гражданский долг, ответственность, скептицизм, стремление к немедленному вознаграждению.



Зумеры

2001 — 2020

Многозадачность, практичность, техническая и информационная грамотность.

Год рождения



Характеристики



Способ коммуникации





АТАКА СВЕРХУ

Проверьте себя: знаете ли вы, как уберечься от падающих сосулек?

Специалисты говорят, что при падении с высоты заострённая ледяная палочка опасна, как нож. Проверьте свои знания о сосульках: они пригодятся, когда мороз сменяет на улице оттепель, а на крышах домов начинает таять снег.

1

Утром по радио сообщили о возможном падении опасных сосулек. На работу пойдёте?

- А. Напишу начальнику: «Я — не самоубийца!» — и останусь дома.
Б. Пойду по самым «сосуличным» местам.
Заодно и удачу проверю.
В. На работу пойду: сосульки — не бомбы. Но буду обходить высокие дома с покатыми крышами.

B. Было бы опасно, но я бы всё равно пошёл.

2

Прямо над тротуаром — карниз с сосульками. Как тут лучше поступить?

- А. Прокрадусь под карнизом на цыпочках. Тогда сосульки не сдетонируют.
Б. Пойду обычным шагом, напевая «Чунга-чангу». Главное — не показывать, что ты их боишься.
В. Обойду это место стороной. Здоровье дороже.

B. Опасное место лучше обойти.

3

Припарковали машину и вдруг заметили над ней сосульки. Как быть?

- А. Я ездил в распутицу за грибами — что моей «Ниве» ваши сосульки? Ничего с ней не случится!
Б. Зачем потом вздыхать о повреждённом авто? Лучше поищу другое место для парковки.
В. Достану из багажника дюралевый экран и накрою ласточкой. Пусть хоть кирпичи падают.

B. Сосульки могут испортить машину.

4

Идёте по дорожке и услышали шум сверху. Ваша первая мысль?

- А. «Сосулька сорвалась! Быстро прижмусь к стене».
Б. «Опять в ушах шумит. Нужно купить что-то от давления».
В. «Накупили квадрокоптеров — и снимают нас! Подниму лицо, погрожу в камеру кулаком».

A. Если слышу над собой сосульку, лучше сидеть на скамейке.

5

Что делать, если заметили на крыше большие сосульки?

- А. Героически сбью их подручным булыжником.
Б. Сообщу в администрацию или коммунальщикам.
В. Поспорю с соседом на деньги: когда сосульки растают — до 8 Марта или после?

B. О сосульках лучше не говорить.

6

Можно ли обойти опасный участок по проезжей части?

- А. Я так и делаю. С чего пешеходу бояться машин?
Б. Да, если есть водительские права.
В. Машина опаснее сосульки. Лучше поискать альтернативный вариант.

B. Желательно обойти опасную зону.

Подготовил Ярослав Макаров

НОВАЯ ТЕХНИКА



С громким именем

Локомотиву, поступившему в управление железнодорожного транспорта Михайловского ГОКа, присвоили имя первопроходца комбината.

Евгения Кулишова
Фото автора

Новый электровоз, выпущенный Новочеркасским электрозвозостроительным заводом, назвали в честь машиниста Михаила Мироновича. Он и его товарищи стояли в самом начале разработки месторождения, строили железнодорожные пути, осваивали поступающую сюда технику. 18 сентября 1961 года именно Михаил Владимирович вывез из карьера первый состав вскрышных пород. А спустя шесть лет, в октябре 1967-го, —

ещё и первый состав с богатой рудой.

— Этот локомотив станет не только памятью о трудовом подвиге легендарного первопроходца, но и отличной мотивацией для достижения высоких результатов, — уверен главный инженер управления железнодорожного транспорта МГОКа Юрий Шмойлов.

По его словам, такие тяговые агрегаты поступают на Михайловский ГОК уже много лет, сегодня их на предприятии — более двадцати. Они доставляют горную массу из карьера на фабрики и отвалы. В состав поезда входит десять думпкаров, за один рейс он перевозит свыше тысячи тонн груза.

Именной электровоз будет работать в сцепке с вагонами повышенной грузоподъёмности. Кроме того, в связке с ним идут два думпкара с собственными моторами. Двенацать тяговых двигателей, общая мощность которых превышает 7,5 тысячи кВт,

позволят перевозить железнодорожные составы массой от 1,5 до 2 тысяч тонн.

Завод-производитель модернизировал конструкцию, повысив надёжность и производительность. Так, внедрена принципиально новая для тяговых агрегатов автоматическая система смазывания колёсных пар, позволяющая снизить износ гребней в межремонтные периоды, а также экономить электроэнергию. У локомотива — четыре системы торможения, что повышает уровень безопасности движения.

Центральная кабина кузова выполнена с учётом современных эргономических и эстетических требований, оборудована антивibrationными креслами и системой кондиционирования. Для улучшения обзора боковые стены кабины выступают за корпус кузова.

В бригаду, которая управляет именным локомотивом, вошли только лучшие машинисты. Они уже осваивают новую машину.

Справка

Михаил Владимирович Миронович



Михаил Миронович родился в 1925 году в Винницкой области. 15-летним подростком встретил Великую Отечественную войну. В самом её начале участвовал в обороне Одессы: вместе с земляками строил укрепления на подступах к городу.

В марте 44-го Мироновича призвали в армию. После обучения в полковой школе младших командиров присвоили звание старшего сержанта и зачислили автоматчиком в третью гвардейскую воздушно-десантную дивизию Второго Украинского фронта.

Михаил Миронович участвовал в Ясско-Кишинёвской операции, освобождал Румынию, Венгрию, Чехословакию, Австрию, а потом ещё несколько лет боролся с бандеровцами. Был ранен. Награждён орденом Славы III степени, орденом Отечественной войны I степени, медалями «За отвагу», «За боевые заслуги», «За победу над Германией». Весной 1961 года Михаил Миронович приехал на Михайловский железнодорожный комбинат. Он и его коллеги стали пионерами становления железнодорожного транспорта комбината. В его историю Михаил Владимирович вошёл как машинист, вывезший первый состав вскрышных пород 18 сентября 1961 года. Он же вёл и первый состав с богатой рудой из карьера на ДСФ-1 осенью 1967 года.

Грузим по полной

На Михайловский ГОК поступили 76 новых грузовых вагонов повышенной вместимости.

Евгений Дмитриев
Фото автора

Они прибыли на комбинат прямо с завода, предоставила компания-оператор подвижного состава.

— Их грузоподъёмность — 75 тонн, — говорит главный специалист отдела коммерческих перевозок Михайловского ГОКа Алексей Волков. — То есть мы сможем загрузить в каждый вагон на 7-7,5 % больше продукции. Чтобы обеспечить её надёжную транспор-

тировку, вагоны усилены балками, их борта — выше. Кроме того, производитель использовал новые высокопрочные материалы.

По словам Волкова, сегодня многие производители страны, в том числе из горнорудного сектора, испытывают трудности с регулярным обеспечением вагонами.

— Благодаря договорённости между Металлоинвестом и компанией-оператором подвижного состава наш парк пополнили сразу 76 вагонов, — продолжает он. — Это позволит нашей компании в очередной раз подтвердить статус надёжного поставщика продукции.

Новые вагоны сразу же отправили в путь: загрузили в них партию окатышей и адресовали её одному из потребителей.



75
тонн

грузоподъёмность
инновационных
вагонов,
поступивших на
Михайловский ГОК.

● НОВАЯ ТЕХНИКА

Мобильная разведка

В карьере Михайловского ГОКа работает новый мобильный комплекс для геологоразведочного бурения.

Современный буровой станок вышел с конвейера Оренбургского завода буровых машин и стал первым представителем этого предприятия на Михайловском ГОКе. Новая установка отличается от аналогичных, уже работающих на комбинате: она мощнее и производительнее.

— Буровая коронка совершает в среднем до 1 200 оборотов в минуту, — рассказывает бригадир машинистов станка Сергей Шашков. — Скорость бурения зависит от плотности пород. Новые технические решения мобильного комплекса облегчают процесс глубинной разведки и помогают оптимизировать его. А гусеничный ход делает машину мобильнее, позволяет ей оперативно перемещаться по карьеру.

Новый буровой станок поступил на комбинат по программе обновления горной техники Металлоинвеста.

Юлия Ханина

● ЭКОЛОГИЯ

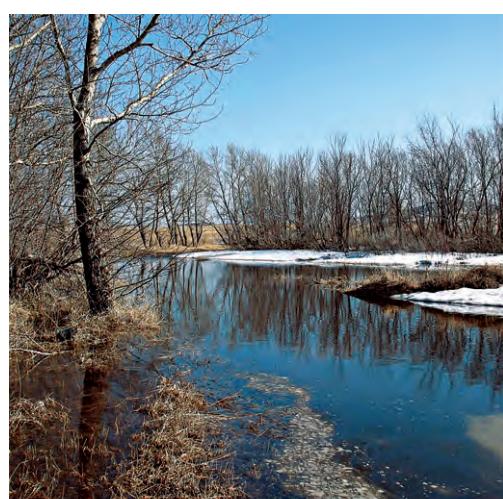
Анализ проб атмосферного воздуха

Специалисты аналитической лаборатории УЭКИООС Михайловского ГОКа с 14 по 18 февраля отобрали 48 проб атмосферного воздуха в контрольных точках ближайшей от производственных объектов жилой застройки. Фактическая концентрация контролируемых веществ (взвешенных частиц (пыли), диоксида серы, оксида углерода, диоксида азота) не превышает значения предельно допустимых концентраций согласно требованиям гигиенических нормативов.

Также в этот период аналитическая лаборатория контролировала соблюдение нормативов предельно допустимых выбросов (ПДВ) на источниках выбросов комбината в атмосферу. Для определения концентрации загрязняющих веществ на источниках выбросов экологи отобрали 18 проб на дробильно-сортировочной фабрике (на участке дробления) и 57 проб — в энергоцентре (в теплосиловом цехе, на участках промышленных котельных № 1, № 2, № 4 и котельной детского отделения санатория «Горячий»). И не выявили несоответствий нормативам ПДВ на контролируемых источниках.

За отчётный период согласно плану-графику специалисты провели измерения по оценке эффективности работы установок очистки газа (ГОУ) на обогатительной фабрике (цех обогащения). Установки очистки газа работают эффективно: фактические параметры их работы соответствуют проектным.

Также экологи отобрали и проанализировали 21 пробу питьевой воды. Несоответствий нормативным значениям не выявили.



КРУПНЫЙ ПЛАН



На кирпичном заводе Максим Бозтвой в совершенстве освоил все виды фрезерных станков

Мужская работа

Фрезеровщик Железногорского кирпичного завода Максим Бозтвой считает, что настоящий мужчина должен досконально знать своё дело.

Евгения Кулишова
Фото автора
и из личного архива
Максима Бозтвогого

Путь к станку

Уже 13 лет Бозтвой вытачивает на станке детали для заводского оборудования. И называет своё дело настоящей мужской профессией.

— Так нам объяснял директор Железногорского политехнического колледжа, — рассказывает он. — Он говорил, что с самых древних времён работа с металлом — это занятие исключительно для мужчин.

Видимо, эти слова воодушевили студента: Максим освоил токарный, фрезерный, шлифовальный станки, в том числе — с ЧПУ. Правда, выпускной экзамен в 2003 году пришлось сдавать досрочно: пришла повестка в армию.

— У меня не было даже мысли «откосить» от службы. Всегда воспринимал армию как неотъемлемую часть мужского воспитания, — поясняет Максим. — Кроме того, в то время мне, восемнадцатилетнему мальчишке, очень хотелось стать самостоятельным. А армия — это как раз то место, где юноша становится мужчиной и физически, и морально.

Так закалялась сталь

По распределению Максим попал в военную разведку. В учебной части в посёлке Федулово, недалеко от города

Коврова, получил ещё одну мужскую специальность — стал командиром боевой разведывательной машины.

— В течение полугода нас серьёзно учили военному делу. Было всё: и теория, и практика, и физподготовка, и стрельбы три раза в неделю. Я освоил все виды оружия боевой машины пехоты: пушку «Гром», пулемёт ПКТ, АГС, снайперские винтовки, — перечисляет Бозтвой.

Через три месяца начались марш-броски с полной выкладкой: примерно 7 км в бронежилете и с оружием.

Например, у меня был автомат Калашникова и гранатомёт — всего 25 килограммов.

Но это ещё ничего: вот у связиста было 30 килограммов, потому что у него ещё радиостанция и два аккумулятора запасные...

Расслабиться не давали ни на минуту!

На войне — как на войне

Обучение завершилось осенью 2003 года. Шла вторая чеченская кампания, в ходе которой российская армия ликвидировала остатки

террористических банд. Но воинспечённых военных специалистов стали готовить к тому, что некоторые из них отправятся в горячую точку.

— Никого не принуждали, отправляли в Чечню исключительно добровольно, — вспоминает Максим. — Почему я решил поехать? Сработали какие-то внутренние чувства, напомнившие о том, что я мужчина.

Так он оказался в войсковой части в Шатойском районе. Его подразделение охраняло один из перевалов в районе Аргунского ущелья.

— Это участок дороги километров 7-10. Каждый день в шесть утра мы проводили его инженерную разведку, — продолжает Бозтвой.

— Впереди шли сапёры с миноискателями. Часам к восьми по этой дороге уже могла ездить не только войсковая, но и гражданская техника. Я служил связистом — в случае засады или подрыва вызывал подкрепление.

Знал, что и как делать. Но первую команду «К бою!» встретил с волнением. Случился подрыв. Я в командной штабной машине сижу с радиостанцией. Слышу команду «От

бой!». Ждём вертолёты. Я понимаю, что есть раненые. Но помочь не могу: нельзя отойти от рации. В окно вижу, как несут людей в шоке, без сознания, окровавленных, обгоревших... К такому невозможно подготовиться и невозможно забыть...

Всего в Чечне Максим провёл два с половиной года — после срочной остался служить по контракту.

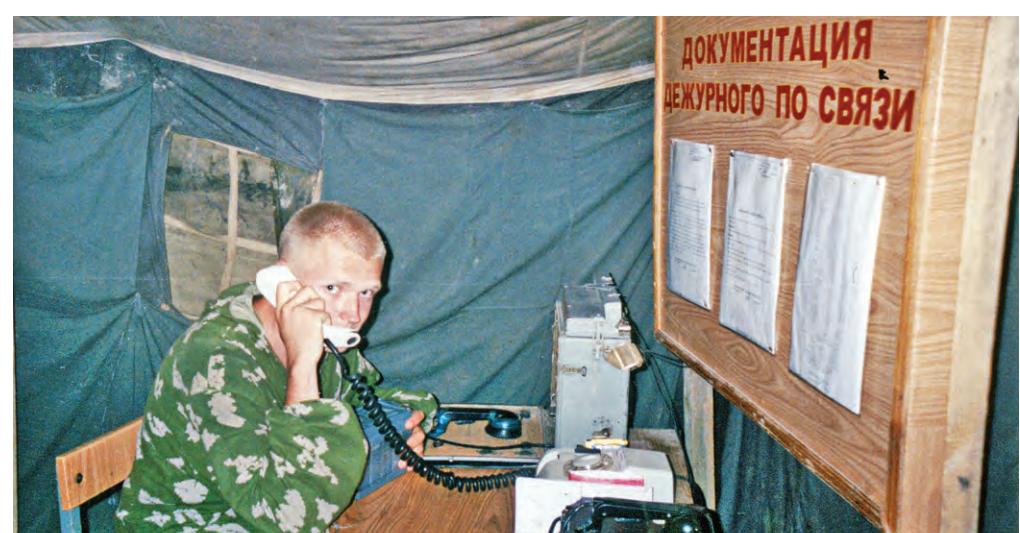
Возвращение домой

Вернувшись к мирной жизни, три года работал спасателем в МЧС. Потом встал за фрезерный станок кирпичного завода.

— Не всё получалось сразу. Но теперь я здесь — как рыба в воде: работаю и со стандартными деталями, и с крупногабаритными, размером в два-три метра, — рассказывает он.

В семье Максима подрастает семилетний сын Матвей. Первоклассник всерьёз увлекается футболом.

— Я хочу, чтобы сын отслужил в армии, — признаётся Максим. — Это нужно мужчине для того, чтобы он умел ценить жизнь.



На боевом дежурстве

КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ

Их профессия — риски



▲ Специалисты по управлению рисками выявляют потенциальные опасности в цехах управления железнодорожного транспорта

На Михайловском ГОКе сформированы команды специалистов по управлению рисками, которые будут профессионально выявлять потенциальные опасности, координировать и сопровождать сотрудников подразделений комбината.

Юлия Ханина
Фото Евгении Кулишовой

Найти и обезвредить

Специалисты по управлению рисками отработали на производстве немало лет, владеют инструментами Бизнес-Системы и, как таблицу умножения, знают требования охраны труда и промышленной безопасности. Каждый из них прошёл через сито конкурсного отбора, где учитывали профессиональные навыки, способность видеть потенциальные угрозы, мотивацию и личное отношение к безопасности.

В конце прошлого года эти сотрудники прошли обучение, в ходе которого их учили не только видеть риски, но и анализировать, классифицировать и предпринимать эффективные действия для их снижения и предотвращения. Теперь они ежесменно применяют полученные знания на практике в пилотных подразделениях внедрения проекта PROrisks — в управлении железнодорожного транспорта, на фабриках окомкования и обогатительной.

— Мы ищем не факты нарушения промышленной безопасности, а именно риски, которые необходимо устранить, — говорит специалист по управлению профессиональными рисками ОФ Анна Борухова.

— Выявляя потенциальные угрозы, наши сотрудники совместно с коллегами из подразделений делают труд безопасным и, следовательно, более эффективным. Ведь любая деталь, такая, как некачественно выполненный сварной шов, в дальнейшем может привести к серьёзным последствиям и для людей, и для производства, — отмечает главный специалист по управлению профессиональными рисками — руководитель проекта PROrisks Елена Секретарёва.

Новые инструменты

Чтобы сформировать культуру безопасного труда, нужен новый подход к работе, — убеждена Елена Секретарёва. — Его суть — объективная оценка и устранение потенциальных рисков на всех уровнях. На каждом рабочем месте надо не просто выполнять все требования ПБ и ОТ, а находить и загодавременно устранять условия возникновения непредвиденных ситуаций.

Но поиск потенциальных угроз — лишь один из инструментов системы управления рисками. Подобных рычагов повышения культуры безопасности будет гораздо больше. Новый подход подразумевает использование цифровых решений, анализ причин происшествий, реализацию мероприятий по предупреждению рисков, внедрение в практику отказа от небезопасных работ и многое другое.

По замыслу участников проекта, к концу года потенциальные риски смогут выявлять все сотрудники пилотных подразделений. Партнёры проекта — консультанты компании Tactise подготовят внутренних тренеров, а те, в свою очередь, обучат работников пилотных цехов.

Внимание!

Команда системы управления рисками Михайловского ГОКа:

руководитель проекта PROrisks:
главный специалист по управлению профессиональными рисками Елена Секретарёва.

УЖДТ:

- Илья Касьянов.
- Алексей Антипов.
- Андрей Соколов.

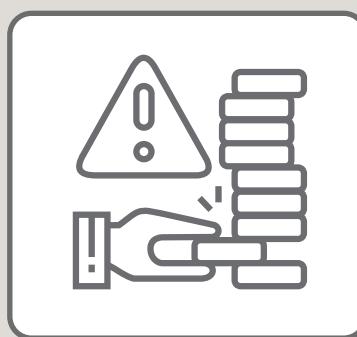
ОФ:

- Анна Борухова.
- Любовь Цыганова.

ФОК:

- Виктор Сысоев.

PRO риски



● УСПЕХ

Делай, как мы!

В управлении железнодорожного транспорта Михайловского ГОКа назвали лучших машинистов электровоза.

Юлия Ханина
Фото Евгения Дмитриева

Уже не первый год производственные показатели Александра Свиарёва, Александра Алфимова, Эдуарда Иванова и Евгения Сурмачёва — одни из самых высоких в подразделении.

— Эти ребята работают слаженно и оперативно: их действия всегда продуманы, их электровозы практически не ломаются, — отзываются о них начальник цеха № 1 УЖДТ МГОКа Сергей Татаренков.

Трудовые биографии передовиков схожи: Алфимов и Иванов начинали путейцами, Свиарёв и Сурмачёв — помощниками машинистов. Со временем все «стали у руля» тяговых агрегатов. За плечами каждого из них — уже не одно десятилетие работы в УЖДТ. Накопленный профессиональный

опыт машинисты передают младёжи. Одной из главных составляющих успеха они считают бережное отношение к технике.

— Её «умная» начинка, с одной

стороны, облегчает нашу работу, а с другой — повышает ответственность, — рассказывает Евгений Сурмачёв. — Поэтому ежесменный техосмотр — не простая

формальность, а обязательная процедура.

По его мнению, держать «в форме» нужно не только тяговые агрегаты.

— Наша работа — непростая, поэтому нужно заботиться о своём здоровье, постоянно быть в тонусе, — продолжает он. — Помогают ежесменные медосмотры: автоматическое считывание основных параметров функционирования организма — словно быстрое фото, на котором видны внутренние «неполадки». Их нужно своевременно устранять.

По мнению Александра Алфимова, высокие производственные показатели немыслимы без добросовестного отношения к делу.

— Работу свою люблю. Всегда иду на неё с хорошим настроением, — объясняет он. — Конечно, в нашем деле важна ответственность на каждом этапе: надо правильно подавать вагоны под погрузку, безаварийно доставлять горную массу в пункт назначения, разгрузить думпкары, соблюдая все правила охраны труда и промышленной безопасности. Это основные критерии, которые говорят о профессионализме машиниста.

По итогам прошлого года сотрудников поощрили почётными грамотами и денежными премиями.



▲ Как считает машинист тягового агрегата Александр Свиарёв, бережное отношение к технике — одно из главных слагаемых успеха

● ИННОВАЦИЯ

В одно касание

Как получить СИЗ из вендингового аппарата.

На Михайловском ГОКе начали установку вендинговых аппаратов для выдачи работникам средств индивидуальной защиты. Они точно такие же, как установленные повсюду аппараты для продажи кофе и снеков. Отличие – в ассортименте: новые вендинги выдают работникам комбината респираторы, перчатки или бинты. А вместо наличных или банковской карты сотрудник прикладывает к окошку считывателя рабочий пропуск.

Аппараты уже разместили в комнатах для раскомандировок.

— Очень удобное нововведение! – говорит мастер фабрики окомкования Михайловского ГОКа Игорь Маликов. – Если раньше мы раздавали СИЗ на раскомандировках, то теперь сотрудники берут их сами. Получение фиксирует специальная компьютерная программа, что позволяет мастеру контролировать выдачу СИЗ.

Пока на комбинате всего два таких вендинга – на фабрике окомкования и обогатительной фабрике. Если они докажут свою эффективность, то такие же аппараты устанавливают во всех подразделениях.



● НОВАЯ ТЕХНИКА

На все руки мастер

На Михайловском ГОКе идёт монтаж нового погрузчика Caterpillar с объёмом ковша 19 кубометров.

Евгений Дмитриев
Фото Вадима Куликова

Техника этого производителя уже не один десяток лет работает в карьере Михайловского ГОКа. К примеру, только в прошлом году Металлоинвест приобрёл мобильный фронтальный погрузчик Caterpillar с объёмом ковша в 12 кубометров – почти как у карьерного экскаватора. Его новый «коллега» ещё мощнее и производительнее.

– Это самый большой погрузчик на Михайловском ГОКе: высота машины – 7,2 метра, длина –

КАДРЫ



160

студентов
железногорских
профессиональных
колледжей
пройдут в этом году
производственную
практику на
Михайловском ГОКе.

Комментарий



Олеся Тебенева,
мастер управления
технического
контроля:

Студенты железногорских колледжей ежегодно проходят производственную практику в нашем подразделении. Уровень их теоретических знаний – довольно высокий: они знают технологию производства, имеют представление об оборудовании, о продукции, которую выпускает фабрика. А вот практические навыки они получают в процессе работы. Кроме этого, ребята начинают осознавать уровень ответственности, понимать, к примеру, что от подготовленных ими проб зависит качество продукта, который комбинат направляет потребителю.

Как стать профессионалом

Студенты железногорских колледжей осваивают горнорудное производство на практике в подразделениях Михайловского ГОКа.

Евгений Дмитриев
Фото автора

Студент четвёртого курса железногорского горно-металлургического колледжа Дмитрий Коробков уже изучал технологию обогащения на полигоне, который оборудовал для учебного заведения Металлоинвест. Однако по-настоящему «погрузился» в профессию только на обогатительной фабрике.

– Здесь всё по-настоящему: масштабное производство, огромные объёмы,

высокотехнологичное оборудование, большой и дружный коллектив, – рассказывает он. – Каждую смену не только узнаю что-то новое, но и получаю полезный навык. Ведь делаю всё своими руками: убираю грохота, подтягиваю дробилки, недавно вместе с коллегами менял конвейерную ленту.

Всё это под руководством опытного наставника Романа Виноходова. Он работает дробильщиком уже 19 лет. Говорит, что в своё время освоить профессию помогли старшие товарищи. Теперь он сам передаёт производственный опыт молодёжи.

– Первый «урок» – по правилам охраны труда и промышленной безопасности. Без этого ни один практиканта даже не заходит в цех, – рассказывает он. – Потом – знакомство с производством:

проводим студентов по цехам, показываем оборудование, отдельно указываем на места, где надо быть особенно осторожным.

Как утверждает Роман Виноходов, горнорудное производство – не всем по силам.

– Студенты обслуживаются оборудование, от работы которого зависит общий результат работы МГОКа. Поэтому ответственность – высокая, далеко не каждый может её выдержать, – объясняет он. – Настоящие профессионалы вырастают только из целеустремлённых молодых людей, которые искренне хотят освоить специальность.

Из таких, например, как студентка четвёртого курса ЖГМК Анна Петрова, которую по итогам производственной практики уже приняли в управление технического контроля комбината.

– Обогатителем стала по совету отца. Он много рассказывал о комбинате, о производстве и технологиях, о внушительных социальных гарантиях МГОКа. Поступила в ЖГМК, прошла практику, после которой меня пригласили на собеседование, – рассказывает она. – Сейчас работаю контролёром продукции обогащения. Мне нравится готовить пробы концентратов: я понимаю, что этот серый «песок» в будущем станет металлом, из которого построят мосты, машины и многое другое.



около 1 870

лошадиных сил составляет мощность двигателя нового погрузчика Caterpillar.

ТРАНСПОРТНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ



Формула вождения

На Михайловском ГОКе впервые провели занятия по отработке навыков защитного вождения в зимний период

Алексей Строев
Фото Вадима Куликова

Резкий поворот руля и полный газ применяют не только на гонках «Формулы-1»: это один из способов вернуть машину из заноса на обледеневшей дороге. Подобные навыки водители комбината отрабатывали в ходе учебных практических занятий на специально оборудованном ледяном полигоне, выполняя такие упражнения, как «змейка», «лосиный тест», резкий разгон и торможение, обезд преграды.

— Лёд заставляет почувствовать

себя новичком даже бывалого водителя: внедорожник весом более двух тонн уводит в занос. Даже на скорости менее 40 километров в час можно не удержать машину, — рассказывает один из участников обучения, водитель управления грузопассажирских перевозок МГОКа Григорий Сазонов.

Эффективная практика

Чтобы водители комбиката чувствовали себя уверенно, специалисты управления охраны труда и промышленной безопасности МГОКа разработали специальную программу обучения «Зимнее вождение».

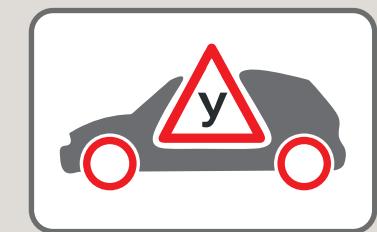
— Её цель — снизить аварий-

ность в зимний период, — говорит главный специалист по безопасности дорожного движения управления ОТиПБ МГОКа Владимир Митасов. — Практические занятия позволяют отработать навыки вождения при гололёде. Водитель может оценить, например, каким будет тормозной путь на скользкой дороге, через сколько метров автомобиль остановится, чтобы водитель мог прощевствовать ту критическую скорость, при которой начнётся занос автомобиля при прохождении поворота и маневрирования. То есть научился видеть опасности и риски и смог избежать их.

На комбинате планируют сделать обучение зимнему защитному вождению регулярным.

Глоссарий

- **Змейка** — это упражнение, в ходе которого нужно поочерёдно объезжать установленные на дороге конусы, не задев и не сбив их. Это позволяет акцентировать внимание на распределении веса автомобиля при выполнении частых манёвров на небольшой скорости.
- **«Лосиный тест»** (он же «переставка») представляет собой имитацию объезда препятствия со сменой полосы и последующим возвратом в первоначальную полосу. Тест получил неформальное имя в 1997 году, когда корреспондент одного из шведских автомобильных журналов в ходе его выполнения перевернулся «Мерседес-Бенц» А-класса. На вопрос, зачем он это сделал, корреспондент ответил: «Чтобы проверить, как машина обезжимает лося».
- **«Разгон-торможение»** — это упражнение для формирования правильных навыков начала движения на скользкой дороге и разных приёмов торможения.
- **«Поворот»** — обучающимся предлагают на практике проехаться поворот, а при неверном выборе скорости, траектории движения и неправильных действиях (торможение, резкое руление и дросселирование) — предотвратить возможные последствия (возникновение неуправляемого сноса, заноса, выезда на полосу встречного движения и вылета с проезжей части дороги).
- **«Обезд препятствия»** — упражнение, позволяющее в симулированной ситуации внезапного появления препятствия выполнить манёвр обезжима препятствия. Это помогает наглядно продемонстрировать сложность выполнения данного манёвра и его последствий (возникновение неуправляемого сноса, заноса автомобиля и, как следствие, выезд на встречную полосу движения, вылет с дороги). Упражнение подтверждает важность соблюдения безопасной дистанции, интервала и скоростного режима.



Комментарий



Владимир Митасов,
главный специалист по безопасности
дорожного движения управления ОТиПБ
МГОКа:

Безопасное вождение — это управление автомобилем с минимальным риском возможного ДТП. Это понятие складывается из многих факторов. Таких, к примеру, как техническое состояние автомобиля, строгое соблюдение скоростного режима и дистанции во время движения, оценка и учёт состояния дороги и погодных условий, физическое и психологическое состояние водителя. Навыки безопасного вождения — это отличительная черта настоящего профессионала. Поэтому их отработке мы уделяем основное внимание.

ПРОИСШЕСТВИЕ



▲ Стrela гидромолота для разрушения негабаритных кусков породы

Глоссарий

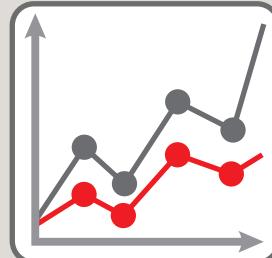


Диаграмма барьеров — наглядный метод анализа рисков, позволяющий показать связь причин негативного события и последствий его реализации. Определить необходимые меры для предотвращения повтора события и смягчения его последствий.

Невнимательность и её последствия

Как ошибка сотрудника обогатительной фабрики привела к повреждениям тягового агрегата.

Евгений Дмитриев
Фото из архива

Что произошло?

Утром 31 января оператор корпуса крупного дробления обогатительной фабрики сообщила диспетчеру о том, что при выгрузке состава в дробилку попал очень крупный кусок руды (так называемый бут). Осмотрев приёмный бункер, бригадир дробильщиков начал проводить разбутовку — дробление куска гидромолотом. Направляя его в рабочую зону, сотрудник не заметил, как стрела вышла в зону следования другого локомотивного состава, который в это время следовал на разгрузку. В результате тяговый агрегат столкнулся со

стрелой гидромолота и получил повреждения.

Как предотвратить?

В ходе расследования произошествия специалисты управления ОТиПБ МГОКа совместно с руководителями фабрики разработали мероприятия по профилактике подобных аварий.

— Мы решили исключить свободный доступ к пультам управления гидромолотов в операторской УД-1. Кроме того, электрическую схему этого агрегата будут отключать во время движения и выгрузки железнодорожных составов, — рассказал начальник управления ОТиПБ МГОКа Максим Басенко. — Во всех сменах цеха дробления провели диалоги безопасности на тему «Безопасное высвобождение дробилок ККД от зависаний горной массы».

До 1 марта в цехе дробления организуют практические тренировки по освобождению дробилок

ККД от зависаний горной массы. А ещё — пересмотрят регламент освобождения загрузочной щели от бутов и зависшей руды, технологическую карту на разбутовку ККД и инструкцию по ОТ при выполнении работ по расчистке оборудования в случае завала (забутовки). Виновных в происшествии привлекут к дисциплинарной ответственности.

Команда СУР поможет

Специалисты по рискам, совместно с работниками обогатительной фабрики и консультантами компании Tactise взяли участок в периметр проекта. Происшествие будет рассмотрено через новый инструмент безопасности труда — диаграмму барьеров. Будут разработаны мероприятия, которые при необходимости смогут применить на практике и на Лебединском ГОКе, чтобы исключить повторение подобных происшествий в компании в целом.

ПРИЯТНОГО АППЕТИТА!

Поешь рыбки – будут ноги прыткие

В столовой № 4 в управлении грузопассажирских перевозок провели рыбный день



Евгения Кулишова
Фото автора

И сделали это не случайно: рыба – отличный источник питательных элементов и кислот, которые благотворно влияют на работу кровеносной системы. А если дары моря приготовить умело, то они порадуют своим изысканным вкусом даже самых привередливых гурманов.

– Если нужен эффект хрустящей корочки, рыбу надо жарить быстро и на хорошо раскалённой сковородке, – поясняет инженер-технолог Цеха питания Ольга Прокопенко. – А довести до готовности можно в духовке: тогда она не потеряет ни зажаренность, ни цвет. Для диетического меню готовят припущенную рыбу или паровую котлету.

В рыбный день её коллеги приготовили для посетителей шесть блюд на любой вкус: трюфели с сыром, зразы с крабовыми палочками, рыба жареная в тесте и под маринадом, рыбный салат и котлеты.

– Я рыбку очень люблю – и жареную, и запечённую! – говорит начальник хозяйственной службы УГП Роман Щепаков. – Сегодня взял трюфель рыбный и рыбу под маринадом. Выглядит очень аппетитно!

Для заведующей заправочной станцией цеха подготовки производства Екатерины Есенковой рыбный день – настоящий праздник.

– В моей семье блюда из рыбы люблю только я. Потому и отведать их могу только в столовых Цеха питания, – рассказывает она. – Когда в меню столовой есть рыбные котлеты, обязательно их беру. Например, сегодня к картофельному пюре взяла зразы с начинкой из крабовых палочек, яиц и лука. Очень вкусно!

Справка

Рыбный день появился в Советском Союзе в 1932 году по инициативе наркома пищевой промышленности Анастаса Микояна из-за дефицита мяса в стране. Через пару лет об этой идеи забыли и вернулись к ней спустя почти полвека, когда мяса снова стало не хватать.

В 1976 году ЦК КПСС и Совет министров СССР своим постановлением вновь ввели рыбный день в столовых стран. В те годы Советский Союз наращивал рыбный промысел, и в продаже появлялась морская рыба. Однако гражданам она казалась новой и неизвестной, они не умели её готовить, поэтому не покупали. Чтобы наладить сбыт, её продавали через сети общепита, предлагая в ресторанах, кафе, столовых.

За рыбным днём закрепили постоянный день недели – четверг. Предприятия общественного питания в этот день не включали в меню никаких мясных блюд. К началу 90-х годов в большинстве столовых рыбный день прекратил своё существование.

● ВАЖНО ЗНАТЬ

Перевод в никуда

В 2021 году железногорская полиция зафиксировала более трёхсот случаев дистанционных хищений денег у граждан. Доверчивые железногорцы перевели телефонным мошенникам 23 миллиона рублей.

В основном жителям города предлагали «предотвратить подозрительный перевод» денежных средств с банковского счёта или «отменить оформление кредита», для чего просили предоставить реквизиты карты. В ходе подобных махинаций один пенсионер, погашая несуществующий кредит, лишился квартиры: продал недвижимость и перевёл деньги на счёт, который ему продиктовали.

Ещё один вид обмана – заработка на инвестициях: преступники предлагают горожанам сыграть на бирже и гарантировать быстрые многомиллионные заработки. Для этого нужно перечислить деньги на специальный ресурс, с которого горе-игроки никогда не получат ни копейки. В прошлом году в Железногорске зафиксировали 11 подобных случаев, в ходе которых горожане перевели мошенникам 4 миллиона рублей.

Среди пострадавших от мошенников есть и работники Михайловского ГОКа. К примеру, в прошлом году под предлогом приостановки оформления кредита и перевода денежных средств на безопасный счёт сотрудник комбината перечислил преступникам 750 тысяч рублей, а его коллега – 400 тысяч.

Не дайте себя обмануть!

- Не открывайте ссылки, присланные вам из неизвестных источников.
- Не общайтесь с «сотрудниками банка» на темы о незавершённой транзакции или неоконченном одобрении заявки на кредит.
- Перед перечислением денег возьмите паузу, посоветуйтесь с родственниками, уточните информацию в банке по телефонам горячей линии.
- Установите надёжный антивирус на смартфон, компьютер, ноутбук и следите за действиями собственными, а также членов вашей семьи.
- Если вы не работали биржевым маклером, то никогда не играйте на биржах!
- Не верьте в многомиллионные заработки на инвестициях и не вкладывайте деньги в сомнительные проекты.
- И помните: настоящие работники банков не предлагают по телефону разблокировать карту или отменить списание средств!

ОСТОРОЖНО: ТЕЛЕФОННЫЕ МОШЕННИКИ!

5 ПРИЗНАКОВ ОБМАНА



РАДУЮТ ВНЕЗАПНОЙ ВЫГОДОЙ ИЛИ ПУГАЮТ

Сильные эмоции притупляют бдительность

ВАЖНО!

Сотрудники банков и полиции НИКОГДА не спрашивают реквизиты карты, пароли из СМС, персональные данные и не просят совершать переводы с вашей карты.

3 НА ВАС ДАВЯТ

Аферисты всегда торопят, чтобы у вас не было времени всё обдумать

4 ГОВОРЯТ О ДЕНЬГАХ

Предлагают спасти сбережения, получить компенсацию или вложитьсь в инвестиционный проект

5 ПРОСЯТ СООБЩИТЬ ДАННЫЕ

Злоумышленников интересуют реквизиты карты, пароли и коды из банковских уведомлений

НИКОГДА НИКОМУ НЕ СООБЩАЙТЕ:

- коды из СМС;
- трёхзначный код на обратной стороне карты (CVV/CVC);
- PIN-код;
- пароли/логины к банковскому приложению и онлайн-банку;
- кодовое слово;
- персональные данные.

ОБЪЯВЛЕНИЯ 8 (47148) 9-62-65

В АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева» требуются

► Ведущий инженер-строитель

Требования: высшее строительное образование, знание проектной документации, опыт работы со стороны заказчика.

Заработка плата – от 64 715 руб.

► Инженер-строитель

Требования: высшее строительное образование, умение читать проектную документацию, опыт работы приветствуется.

Заработка плата – от 50 300 руб.

► Ведущий инженер-сметчик

Требования: высшее строительное образование, знание документации в области сметного нормирования в строительстве, СНИПов, знание программы Гранд-Смета.

Заработка плата – от 57 890 руб.

► Геолог карьера

Требования: высшее профильное образование, опыт работы приветствуется.

Заработка плата – от 53 900 руб.

► Ведущий специалист по энергетике

Требования: высшее профильное образование, опыт работы на производстве (насосы, гидравлика, котлы, вентиляция).

Заработка плата – от 64 715 руб.

► Инженер-энергетик

Требования: высшее профильное образование, опыт работы на производстве.

Заработка плата – от 50 340 руб.

► Ведущий специалист по геодезии

Требования: высшее профильное образование, опыт работы при строительстве промышленных объектов.

Заработка плата – от 58 780 руб.

► Ведущий инженер системотехник

Требования: высшее профильное

образование, опыт работы по специальности.

Заработка плата – от 63 700 руб.

► Ведущий специалист производственного отдела РУ

Требования: высшее горное образование, опыт работы по специальности.

Заработка плата – от 67 300 руб.

► Водитель автомобиля кат. С

Требования: наличие водительского удостоверения, опыт работы.

Заработка плата – от 33 800 руб.

► Грузчик (стропальщик)

Требования: приветствуется наличие удостоверения стропальщика.

Заработка плата – от 30 000 руб.

► Водитель погрузчика

Требования: наличие удостоверения по профессии, права тракториста-машиниста кат. С.

Заработка плата – от 33 500 руб.

► Токарь

Требования: наличие удостоверения по профессии, опыт работы.

Заработка плата – от 42 000–60 000 руб.

► Монтер пути

Требования: наличие удостоверения по профессии (возможно обучение на рабочем месте).

Заработка плата – от 41 000 руб.

► Осмотрщик-ремонтник вагонов

Требования: с обучением на рабочем месте (приветствуется наличие удостоверения).

Заработка плата – от 41 600 руб.

► Электромонтер связи

Требования: наличие удостоверения по профессии.

Заработка плата – от 36 500 руб.

► Электромонтер контактной сети

Требования: наличие удостоверения по профессии или образования по

направлению «электроснабжение».

Заработка плата – от 40 000 руб.

► Электрослесарь по обслуживанию и ремонту оборудования

Требования: наличие удостоверения по профессии.

Заработка плата – от 35 000 руб.

► Электрослесарь по обслуживанию и ремонту оборудования

Требования: наличие удостоверения по профессии.

Заработка плата – от 52 000 руб.

► Машинист крана автомобильного

Требования: наличие удостоверения по профессии, водительские права кат. С.

Заработка плата – от 51 200 руб.

► Электрослесарь по ремонту оборудования распределительных устройств

Требования: наличие удостоверения по профессии.

Заработка плата – от 35 000 руб.

► Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (ЛЭП)

Требования: наличие профильного образования.

Заработка плата – от 37 000 руб.

► Электромонтер устройств сигнализации, централизации, блокировки

Требования: наличие удостоверения по профессии.

Заработка плата – от 40 200 руб.

► Горнорабочий подземный

Требования: с обучением на рабочем месте.

Заработка плата – от 33 000 руб.

► Взрывник

Требования: наличие ЕКВ,

опыт работы.

Заработка плата – от 56 000 руб.

► Крепильщик

Требования: наличие удостоверения по профессии, опыт работы.

Заработка плата – от 60 000 руб.

► Огнеупорщик

Требования: наличие образования по профессии «каменщик».

Заработка плата – от 47 700 руб.

► Контролёр продукции обогащения

Требования: наличие удостоверения по профессии или среднее профес-сиональное образование «обогаще-ние полезных ископаемых».

Заработка плата – от 32 000 руб.

► Лаборант химического анализа

Требования: высшее профильное об-разование.

Заработка плата – от 33 800 руб.

Мы предлагаем:

► официальное трудоустройство;

► полный социальный пакет;

► ежеквартальная дополнительная премия за соблюдение требований ОТиПБ;

► премия по итогам работы за год («13 зарплат»);

► доставка до места работы служеб-ным транспортом;

► частичная компенсация питания;

► обучение за счёт предприятия;

► дружный коллектив и перспективу карьерного роста.

► По вопросам трудоустройства обращаться по адресу:

Железногорск, ул. Ленина 21,
каб. № 5. Тел.: (47148) 9-46-07;
9-40-26; 9-65-68.

● ПРОМТУРИЗМ

Ваш голос важен

Поддержите проект промышленного туризма «ХОЧУ НА МГОК»

Газета «Комсомольская правда» проводит исследование в области развития внутреннего туризма и путешествий. Для этого она предлагает россиянам проголосовать за тот или иной проект в этой сфере. Они представлены на сайте издания.

Михайловский ГОК просит поддержать проект промышленного туризма «ХОЧУ НА МГОК». Комбинат стал первым предприятием Металлоинвеста, открывшим свои двери для туристов, и первым промышленным объектом региона, полноценно раскрывающим своим гостям подробности и нюансы горнорудного производства.

В ходе следования по маршрутам проекта – «Железная руда от А до Я», «В сердце карьера» и «Руда – рождение металла» – взрослые туристы и школьники посещают смотровую площадку внутри карьера крупнейшего месторождения бассейна КМА, комплекс ОМ-3, где МГОК производит железорудные окатыши премиального качества, угощаются горняцким обедом в рабочей столовой.

Голосование за проект промышленного туризма «ХОЧУ НА МГОК» позволит огромному числу людей узнать о комбинате, его коллективе, горняцких профессиях, трудовых традициях. Выбирайте промышленный туризм: это важно и для Михайловского ГОКа, и для Железногорска!



ПОЗДРАВЛЯЕМ!

С юбилеем, ветераны!



Совет ветеранов МГОКа поздравляет с юбилеем Надежду Пантелейевну Малкову, Нину Авакумовну Иванову, Валентину Владимировну Буданову, Александра Андреевича Горбунова, Надежду Владимировну Шатову, Анатолия Фёдоровича Залюбовского, Ларису Александровну Пушкину, Анатолия Васильевича Сафошина, Татьяну Венадьевну Косорукову, Николая Васильевича Кашина, Нину Михайловну Савушкину, Валентину Алексеевну Шамину, Тамару Федоровну Ильину, Дмитрия Петровича Гурова, Анну Егоровну Захарченко, Марию Аверкиевну Арбузову, Николая Михайловича Кирющенко, Виктора Ивановича Лашина, Галину Федоровну Овчарову, Александру Ивановну Строкопытову, Антонину Дмитриевну Агафонову, Сергея Васильевича Безвина, Нину Михайловну Лагутину, Валентину Алексеевну Бородину, Варвару Владимировну Брынцеву, Леонида Николаевича Воскобойникова, Ольгу Людиговну Лодейщиковой, Николая Григорьевича Леонова, Светлану Андреевну Щукину, Валентину Петровну Шпакову, Наталью Борисовну Матвееву, Ивана Григорьевича Бармина, Веру Захаровну Попову, Ольгу Петровну Захарову, Владимира Васильевича Герасимова, Елену Михайловну Шестопалову, Александра Ивановича Ручицу, Зою Григорьевну Головлеву, Тамару Петровну Косареву, Тамару Михайловну Охрименко, Тамару Васильевну Гатилову, Виктора Григорьевича Пискрева, Зинаиду Викентьевну Молчанову, Клавдию Егоровну Никитинскую, Сергея Владимировича Умрихина, Нину Владимировну Форшеневу, Ивана Семеновича Гончарова, Федора Яковлевича Барчукова, Нину Ивановну Хрипунову, Виктора Васильевича Животова.

САД И ОГОРОД

Секреты пышного цветения пиона

В первые годы жизни цветки пиона могут быть мельче задуманного и даже не соответствовать сортовой окраске. Полностью свойства сорта проявляются только с пятого года цветения.

Валентина Мартыненко, садовод-профессионал

В дождливое и прохладное лето поливать пионы не нужно. А вот в жару это нужно делать каждые 7-10 дней. Особенno важны поливы в конце мая — начале июня, когда кусты быстро нарастают и формируются цветки, а также с середины июня — в августе, когда закладываются почки возобновления. При поливе не лейте воду прямо под куст. Там, возле основания побегов, находятся утолщенные корневища, запасающие питательные вещества, всасывать влагу из почвы они не могут. Молодые же корешки, способные напоить куст, расположены на периферии. У молодых пионов зона всасывания находится примерно в

20-25 см от центра куста, а у старых — в 40 см. Вот тута-то и следует лить воду. По периметру выкопайте канавку глубиной около 10 см и поливайте прямо в неё — три-четыре ведра под куст. Лучше всего поливать пионы вечером, чтобы вода полностью впитывалась в почву, а не испарялась.

Если посадочные ямы для пионов были предварительно заправлены удобрениями, в первые два года дополнительного подкармливать пионы не нужно. Начиная же с третьего года, пионам требуются четыре подкормки за сезон. Первую подкормку вносят, как только из почвы покажутся красные ростки, поливают растения из расчёта — ведро под каждый куст. После этого почву мульчируют перегноем, который будет постепенно отдавать растению питательные вещества. Второй раз пионы подкармливают, когда у них появятся бутоны. Третья подкормка вносится уже во время цветения пиона. Четвёртый раз удобряют пионы после того, как они полностью отцветут. Вносить удобрения можно только

после дождя или полива. Следите за нормой подкормок — избыток азота стимулирует наращивание побегов и листьев в ущерб завязыванию бутонов.

Чтобы пионы обильно цвели, бутоны обязательно нужно удалять. Особенно важно делать это в первый и второй годы после посадки, поскольку массовое цветение не даёт полноценно развиваться корневой системе. Если хотите получить крупные верхние цветки на срезку, удаляйте боковые бутоны по достижении ими размера с горошину. И, на-против, делать этого не нужно, если для вас важ-

нее общее количество цветов на кусте и их длительное цветение. Очень важно удалять цветки сразу с началом увядания, не дожидаясь опадания лепестков. Иначе, попав на листья, они могут спровоцировать заболевание серой гнилью, особенно в дождливую погоду.

Пионы вполне могут расти на одном месте 50 и даже 100 лет! Но чем куст становится старше, тем слабее он цветёт. Поэтому раз в 8-10 лет пионы нужно выкапывать и делить так, чтобы на каждой делёнке было по три-четыре почки. Причём делать это можно только в августе!

СИЯНИЕ центр природного земледелия 8 (915) 519-34-53
ВЕСНА НЕ ЗА ГОРАМИ
ПОСТУПИЛИ В ПРОДАЖУ ЛУКОВИЧНЫЕ ЦВЕТЫ:
ГЛАДИОЛУСЫ, ГЕОРГИНЫ, ГЛОКСИНИИ,
БЕГОНИИ, КАННЫ, АНЕМОНЫ.
ЛУК-СЕВОК: КАРМЕН, СТАРДАСТ, ГЕРКУЛЕС,
СТУРОН, КОРАДО, ОЛИНА.
РОЗЫ ПЛЕТИСТЫЕ, ФЛОРИБУНДА, ЧАЙНО-
ГИБРИДНЫЕ, СПРЕЙКИ.
ПИОНЫ ДРЕВОВИДНЫЕ, ТРАВЯНИСТЫЕ,
АСТИЛЬБЫ.
СПЕШИТЕ, КОЛИЧЕСТВО ОГРАНИЧЕНО!

ДОБРО ПОЖАЛОВАТЬ В НАШИ МАГАЗИНЫ:
«СИЯНИЕ» (ГАГАРИНА, 35) И «МАМИН САД» (МИРА, 34).

реклама

РЕКЛАМА И ОБЪЯВЛЕНИЯ 8 (47148) 9-62-65

реклама

ПЕРВАЯ ЖЕЛЕЗНОГОРСКАЯ КОЛЛЕГИЯ АДВОКАТОВ

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЮРИДИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ

Гагарина, 28 | 904 526 61 61

реклама

Центры хорошего слуха Радуга звуков с 1996 г.

СЛУХОВЫЕ АППАРАТЫ ТОВАР СЕРТИФИЦИРОВАН

■ миниатюрные ■ комфортные
■ индивидуальный подход

РАССРОЧКА 0%! *Рассрочку предоставляет ООО «Радуга звуков»

Железногорск 8 (47148) 3-48-49
ул. Энтузиастов, д. 7 www.radugazvukov.ru

ИМЕЮТСЯ ПРОТИВОПОКАЗАНИЯ. НЕОБХОДИМА КОНСУЛЬТАЦИЯ СПЕЦИАЛИСТА

По вопросам доставки газеты «Курская руда» обращаться по телефону: 9-62-65.

► АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева», входящий в состав холдинга УК «Металлоинвест», предлагает к реализации щебёночную продукцию различных фракций. Щебень производится в соответствии с ГОСТ 32703-2014, ГОСТ 25607-2009, ГОСТ 8267-93 и техническими условиями предприятия. Отгрузка щебёночной продукции производится железнодорожным транспортом и автотранспортом. Контактные телефоны: 8 (47148) 9-40-40, 9-62-80, 9-41-80.

► АО «Михайловский ГОК им. А. В. Варичева» реализует неликвидные и невостребованные МПЗ (запчасти, строит. материалы и др.). За информацией обращаться по эл. почте: o_serikova@mgok.ru, d.lyahov@mks.metalloinvest.com или по телефонам: 8 (47148) 9-40-66, 8 (47148) 9-69-17, 8 (920) 260-39-94.

► Грузовые перевозки. Услуги грузчиков. Подбор автомобиля. Любые направления. Тел. 8-920-721-40-05.

► Грузоперевозки, услуги грузчиков. Строительные работы. Мастер на час и многие другие работы. Тел. 8-950-875-81-83, 8-910-211-44-65.

► Грузовые перевозки. Квартирные переезды. Услуги грузчиков. А /м «Газель», дл. 4,2 м, выс. 2,1 м, г/п 1,5. Тел. 8-960-685-28-20.

► Куплю стаинные: иконы и картины от 60 тыс. руб., книги до 1920 г., статуэтки, столовое серебро, буддийские фигуры, знаки, самовары, колокольчики, золотые монеты, стаинные ювелирные украшения. Тел. 8-920-075-40-40.

РЕМОНТ реклама
ХОЛОДИЛЬНИКОВ НА ДОМУ.

Выезд в район.
Вызов бесплатно.
8-920-709-66-79,
8-800-550-66-79.

РЕМОНТ реклама
бытовых холодильников
Выезд в район.
Вызов бесплатно.
быстро · недорого
ГАРАНТИЯ · КАЧЕСТВО

8-919-273-7318
8-904-520-1268

► Продам компьютер: современный ЖК-монитор, системник, колонки, веб-камера. Доставлю вам домой, установлю. Гарантия 12 мес. Цена 9 700. Тел. 8-910-368-98-08.

РЕКЛАМА 9-62-65
«Курская руда» 9-62-68

СКОРБИМ...

■ Совет ветеранов МГОКа и коллектива подразделений глубоко скорбят по поводу смерти бывших работников: управления — Карченко Валентины Трофимовны, Клесова Алексея Александровича; РУ — Дубинина Александра Ивановича, Шевцова Сергея Яковлевича, Соколова Сергея Алексеевича; АТУ — Погохова Владимира Антоновича, Умнова Анатолия Викторовича; ОФ — Ведмедевой Александры Николаевны, Лупачевой Галины Павловны, Каменева Владимира Васильевича, участника трудового фронта, ветерана комбината Новиковой Зинаиды Андреевны; ЭЦ — Кирютиной Валентины Михайловны, участника трудового фронта, ветерана комбината Соплякова Петра Михайловича; УЖДТ — Черторыгиной Евдокии Федоровны; Коммунальщика — Квасковой Александры Андреевны; агроЕФФИ «ГОРНЯК» — Богинова Александра Николаевича — и выражают искреннее соболезнование родным и близким покойных, разделяя с ними боль и горечь утраты.

ПАМЯТНИКИ Предъявителю купона скидка 3 %

• Гранит, мрамор, комплексы
• Оградки, столы, лавки
• Вазы, лампадки, венки, корзинки

Доставка, установка, облицовка
Бесплатное хранение
Рассрочка платежа

• ул. Энтузиастов, 9 (вход со стороны храма), 8-908-128-71-71.
• ул. Ленина, 68 (маг. «Гранитка»), тел.: 4-88-88, тел.: 8 991-331-51-21.