

МЕТАЛЛОИНВЕСТ

НАША МИССИЯ: БЫТЬ ОСНОВОЙ ЭВОЛЮЦИИ СОВРЕМЕННОЙ МЕТАЛЛУРГИИ ДЛЯ БУДУЩИХ ПОКОЛЕНИЙ

В НОМЕРЕ

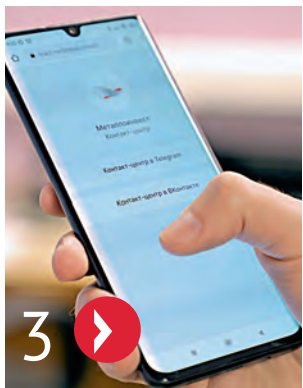
Из России с любовью

Какие инвестиции в Арабские Эмираты обсуждал Металлоинвест на международной выставке Экспо-2020

2 ➔

«Цифра» помогает человеку

Как повлияет на трудовые отношения электронный документооборот



3 ➔

Нужны люди с мотивацией

В каких кадрах заинтересован бизнес и зачем компания меняет систему мотивации сотрудников

4-5 ➔

Не затягивайте с визитом к врачу

Зачем проходить регулярное обследование у врача-маммолога

6 ➔

Зелёная улица

Почему Металлоинвест выступил генеральным партнёром премии для изобретателей и рационализаторов

7 ➔

Все хотят на МГОК

Как организовать экскурсию на Михайловский ГОК в новогодние праздники для себя и друзей

8 ➔

ГАСТРОЛИ



122

школы танца по всей России для взрослых и детей включает Todes. По данным Книги рекордов Гиннеса, это самая большая сеть танцевальных школ в мире.

Жизнь в движении

В городах Металлоинвеста выступает балет Аллы Духовой TODES

Елена Филатова

З а кулисами слышен громкий топот и воинственный клич — фирменный стиль танцевального коллектива. Зал на мгновение замирает, а затем взрывается аплодисментами. TODES в Старом Осколе. Их здесь ждали.

— Мы не могли не принять приглашение благотворительного фонда Алишера Усманова «Искусство, наука и спорт». И сегодня рады быть вместе с вами, делиться нашей любовью к танцу и верой в чудеса, — основатель и главный наставник всемирно известного балета Алла Духова

приветствует зрителей и задаёт тон вечеру.

Им рукоплескали Париж и Монте-Карло, Лондон и Мадрид, Нью-Йорк и Москва. А теперь на очереди — Старый Оскол, Губкин, Железногорск и Новотроицк. Именно здесь коллектив представил программу «#Продолжение». Танцоры вышли на сцену и, не давая опомниться, закрутили зрителей в потоке элегантного, порой смешного, местами романтического и даже трагичного сюжета. Более полутора десятков номеров, совмещающих в себе джаз, хип-хоп, модерн, классический балет, брейк-данс и хаус, акробатические трюки — под роскошное музыкальное сопровождение. До-

ведённая до идеала хореография, стильные костюмы, оригинальный свет — по сцене перемещается единый живой организм, постоянно меняющий свой облик.

В течение всего действия TODES ведёт диалог со зрителем. Вот на сцене — клоун. Зал послушно выполняет его просьбы и искренне смеётся. Соседи по креслам, кажется, готовы обниматься (но, увы, нельзя — социальная дистанция!). Или вот, к примеру, пара влюблённых. Зрители заворожённо следят за каждым движением танцоров: что в финале — разлука или хэппи-энд? Но романтическое настроение тут же рассеивается: на сцену выплещивают энергию Майклы Джексон.

А вслед за ними под звуки флейты на сцену «вползает» змея, искрящаяся серебром.

— Да ну, человеческое тело не способно двигаться так пластично! У этой девушки кости вообще есть? — шепчет мужчина рядом.

Ближе к завершению спектакля становится понятно, почему он назван «#Продолжение». Весь этот фейерверк чувств, мастерства, музыки и эмоций — логичная история жизни, которая стремительно и непредсказуемо меняется, переходя из одного состояния в другое. В ней есть место радости и печали, любви и разлуке, покою и страсти. Тем она и хороша — наша жизнь — продолжением.

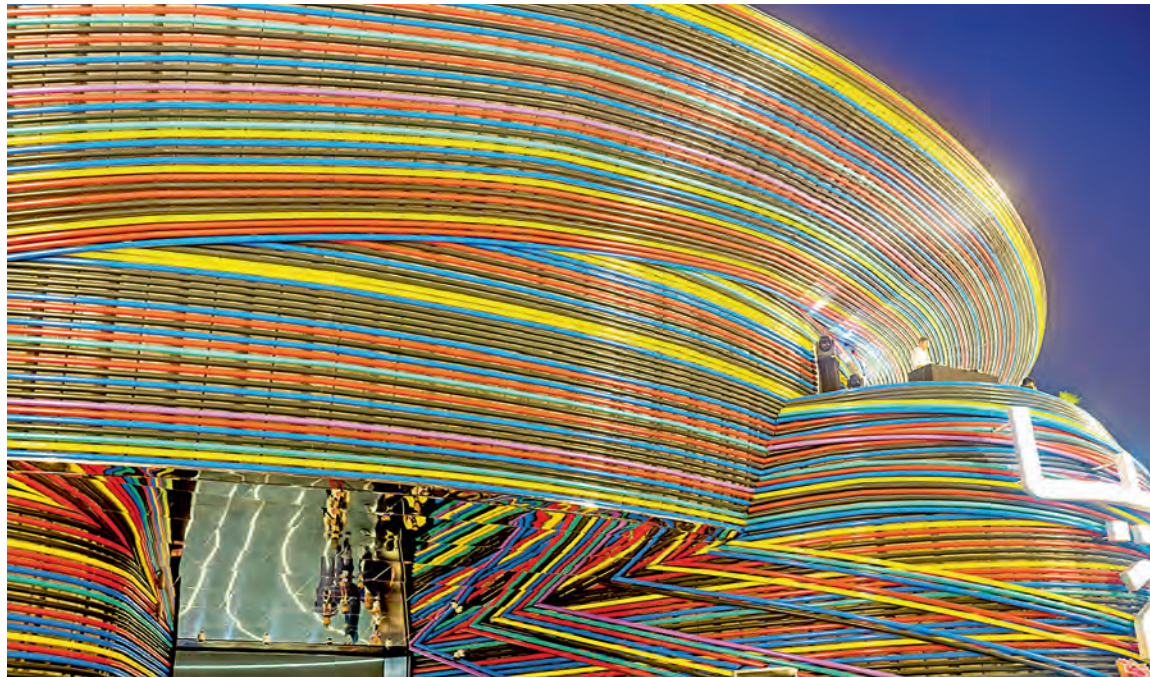
ВЫСТАВКА

Из России с любовью

Металлоинвест обсуждает перспективы инвестиций в Арабские Эмираты



▲ Металлоинвест готов к декарбонизации, уверен Назим Эфендиев



5 ФАКТОВ О ПАВИЛЬОНЕ РОССИИ

- Дата, когда наш павильон принимал официальные делегации, совпала с празднованием 50-летнего юбилея Объединенных Арабских Эмиратов.
- Российский павильон стал одним из крупнейших на Экспо-2020. Его архитектурный образ воплощает идею постоянного движения как залога успешного развития.
- Одной из изюминок стало шоу под куполом: великие русские ученые «вернулись» в виде голограмм и предсказывают, как сегодняшние идеи будут менять реальность.
- В самом центре нашего павильона — человеческий мозг. Это и объяснение того, как рождаются идеи, и символ того, что лучшие умы России двигают науку вперед.
- Генеральным партнёром павильона России на Экспо-2020 в Дубае стал Металлоинвест.

Дубай. Международная выставка Экспо-2020. На главной площади, где проходят основные церемонии, традиционную арабскую мелодию сменяет российский гимн. Сегодня здесь Национальный день России. Павильон нашей страны вызывает всеобщий интерес: журналисты называют его то «манифестом нового русского футуризма», то «русским авангардом версии 2.0». Визит российской делегации во главе с премьер-министром Михаилом Мишустиним, как и приветствие генерального комиссара Экспо-2020 шейха Нахайяна бин Мубарак Аль Нахайян, подчеркивают значимость мероприятия. Частью деловой программы стала пленарная сессия «Форум России: определяя будущее».

Участники обсудили перспективы «зелёной» промышленности, новые технологии и международной кооперации. В обсуждении участвовали официальные представители Арабских Эмиратов, а с российской стороны — министр промышленности и торговли Денис Мантуров, мэр Москвы Сергей Собянин и главы крупнейших компаний.

— Задача Металлоинвеста и других ведущих промышленных корпораций сегодня — развивать технологии, которые позволят дать ответ на вызовы будущего, включая изменение климата, — отметил в своём выступлении генеральный директор Металлоинвеста Назим Эфендиев.

По его словам, Россия и ОАЭ способны, используя природный газ, производить сталь наиболее экологически чистым способом. Такие возможности открывает технология прямого восстановления железа (ПВЖ).

— В наших странах расположены одни из немногих металлургических предприятий в мире, использующих технологии прямого восстановления и выплавки стали в электропечах. Это ОЭМК и Emirates Steel, — сказал Назим Эфендиев.

Для производства горячебрикетированного и прямовосстановленного железа предприятиям необходимо сырьё — железорудные окатыши премиум. И здесь российская компания видит большой

потенциал для сотрудничества. По словам Назима Эфендиева, Металлоинвест обсуждает с эмиратскими партнёрами возможность совместных инвестиций в выпуск премиум-окатышей. Тем более что положительный опыт взаимодействия с Арабскими Эмиратами у нашей компании уже есть: Металлоинвест первым среди российских инвесторов вложил средства в диверсификацию экономики ОАЭ, запустив в 2010 году сталепрокатный завод Hamriyah Steel. Предприятие успешно развивается, и сегодня компания прорабатывает вопрос расширения выпускаемого сортамента.

— Мы считаем, что перспективы инвестиций в Эмираты очень

хорошие, — отметил Назим Эфендиев.

Что касается дальнейшего движения к низкоуглеродной металлургии, то у России и здесь есть ключевые преимущества, считает генеральный директор Металлоинвеста. В недалёком будущем для восстановления железа вместо природного газа предполагается использовать водород. И здесь большим плюсом будет значительная доля в энергобалансе страны экологически чистой энергетики, включая атомную.

— Технологии в России есть, и мы готовы к декарбонизации, — подытожил Назим Эфендиев.

Елена Титова

● БИЗНЕС-СИСТЕМА

Улучшения — непрерывные

Руководители Рудстроя будут разрабатывать личные проекты

Наталья Хаустова
Фото Александра Белашова

Личный интерес

С 2022 года руководители функциональных направлений Рудстроя будут выполнять личные проекты в рамках Бизнес-Системы. У каждого появится индивидуальная цель и план действий для её достижения. Пионером станет дирекция по промышленной безопасности, охране труда и окружающей среды, а уже в следующем году её примеру последуют руководители всех служб. Гендиректор Рудстроя Александр Волошин уверен, что успех программы напрямую зависит от заинтересованности руководителей.

— Несмотря на первоначальный скепсис некоторых сотрудников, в подразделениях, где в процесс включились руководители, система заработала, — отмечает он. — Следовательно, наша первоочередная задача — вовлечение и открытость. Важно откровенно говорить о выявляемых проблемах, чтобы выработать варианты их решения.

Методологию Бизнес-Системы параллельно внедряют во всех подразделениях строительной сферы Металлоинвеста. До конца года участники программы из Губкина, Новотроицка, производственного комплекса и АТУ пройдут стажировку на площадке строящегося корпуса дообогащения концентрата (КДО) в Железногорске. Они изучат и отработают инструменты Бизнес-Системы, а затем совместно с руководителями обособленных подразделений и начальником управления развития Бизнес-Системы Рудстроя Денисом Филатовым разработают планы для реализации программы на своих участках.

Шаги к цели

Внедрение новых инструментов в нынешнем году начали с производственного сектора. Например, улучшили процесс сверловки заготовок и изготовления железобетонных фундаментов, которые используют для монтажа временного освещения. После прохождения цепочки улучшений — диагностики, наблюдения за процессом, хронометража и оптимизации операций — выработка фундамен-



▲ Начальник управления развития Бизнес-Системы Рудстроя Денис Филатов уверен: в недалёком будущем каждый работник компании будет ежегодно выдвигать на «Фабрику идей» как минимум одно предложение

та маркировки ФК1 выросла с 9 до 12 единиц за смену. По итогам проекта производительность вырастет до 15 единиц фундамента за смену. На основе полученного опыта в Рудстрое разработают общий визуальный стандарт для такого рода операций.

Под потребности строителей уже адаптировали методики и

инструкции по Бизнес-Системе, создали простые ID-механизмы, которые упрощают отслеживание показателей. Также Рудстрой обзавёлся современными каналами коммуникаций — чат-ботами в мессенджерах и группой в соцсети «ВКонтакте». В ближайших планах — переход подразделения в Железногорске к активной фазе

Прямая речь



Вадим Романов,
директор
департамента
развития
Бизнес-Системы
Металлоинвеста:

«Бизнес-Систему на предприятиях компании развиваем уже три года. Есть динамика, мы получили ценный опыт успехов и неудач. Рудстрой стартует позже остальных, поэтому при воплощении программы строители должны опираться на накопленные знания и не повторять ошибок предшественников.»

развития программы непрерывных улучшений.

Через три года Рудстрой планирует выйти на показатели, при которых каждый работник ежегодно будет выдвигать как минимум одно предложение на «Фабрику идей». А одним из условий карьерного роста станет наличие сертификата Бизнес-Системы.

ТЕХНОЛОГИИ

«Цифра» помогает человеку

Как повлияет на трудовые отношения электронный документооборот

Елена Титова

Металлоинвест продолжает курс на цифровизацию. Безбумажные технологии приходят во все направления деятельности. С начала 2022 года службы управления персоналом УК и МКС начнут внедрять электронный документооборот (ЭДО) в сфере трудовых отношений. Какие изменения ждут сотрудников компании?

Зачем нужен электронный документооборот?

Переход на электронный формат упростит и ускорит взаимодействие с работниками. Он позволит дистанционно знакомить сотрудников с документами, удалённо предоставлять справки и выписки. Это будет удобно и работникам, и компании: сэкономят время, даст возможность быстро найти в базе данных нужные сведения, исключит необходимость личного визита к HR-специалисту.

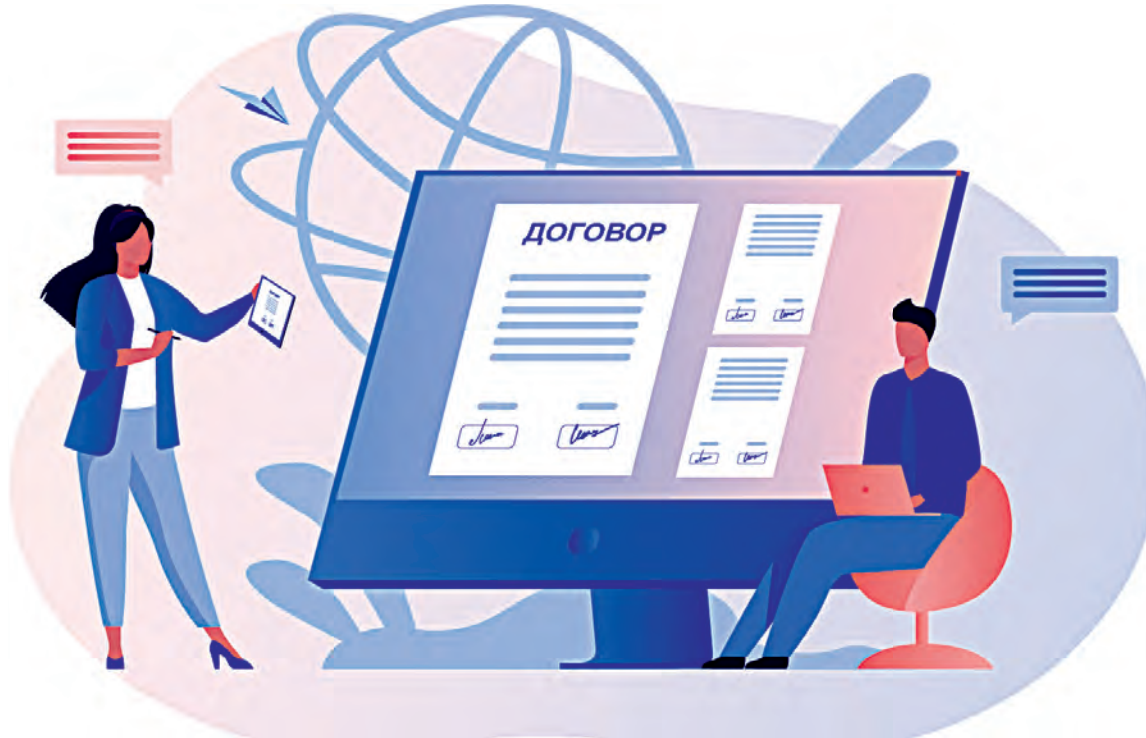
Что говорит об электронном документообороте российское законодательство?

До недавнего времени цифровизацию трудовых отношений сдерживали нормы трудового права. Но 22 ноября нынешнего года президент Владимир Путин подписал федеральный закон №377-ФЗ. Он дополнил Трудовой кодекс статьями о порядке электронного документооборота в сфере трудовых отношений и дал «зелёный свет» оцифровке кадровых документов (приказов, распоряжений, уведомлений, локальных актов, инструкций и т. д.)

Необходимость дополнения существующих положений ТК РФ «цифровыми» пунктами возникла во время введения в нашей стране «ковидных» ограничений. А в процессе работы над законом стало ясно: нововведения не потеряют значимость и после стабилизации эпидемиологической ситуации. Формулировки статей подготовили оперативно, но утвердили документ лишь после завершения эксперимента по внедрению ЭДО. «Пробный запуск» с апреля 2020 по ноябрь 2021 года проводил Минтруд. Результаты полуторагодовой «обкатки» позволили выявить недочёты, а также учесть пожелания участников тестирования документа.

В каких организациях в первую очередь начнут внедрять ЭДО?

В эксперименте Минтруда участвовали две организации Металлоинвеста — управляющая компания и «Металлоинвест корпоративный сервис»: их сотрудники на тот момент были наиболее подготовлены к работе с документами в онлайн-форматах. Именно с УК и



МКС начнётся и полноценное внедрение электронного документооборота в службах управления персоналом.

Со временем электронный документооборот в кадровых службах придёт и в другие управляемые общества Металлоинвеста.

Какие документы можно будет оформить дистанционно после внедрения ЭДО?

— Практически любые, — говорит директор департамента организационного развития Металлоинвеста Михаил Шуминский. — Закон позволяет дистанционно и без дублирования на бумаге заключить трудовой или ученический договор, договор о материальной ответственности, подписать приказ или распоряжение о поощрении либо дисциплинарном взыскании, об отпуске, замещении, уведомить об изменении условий трудового договора, оформить согласие на перевод и так далее.

Существуют ли документы, которые в обязательном порядке составляются в бумажном виде?

Да, исключения есть, но их немного. По-прежнему на бумажном носителе должны составляться приказы (распоряжения) об увольнении работника, акты о несчастных случаях на производстве и документы, подтверждающие прохождение работником инструктажей по охране труда.

При оформлении согласия, договора, ознакомления с приказами и т. д. под документом должны стоять подписи работодателя и работника. Кто предоставит сотрудникам электронную цифровую подпись?

Со стороны работодателя документы должны будут подписываться усиленной квалифицированной электронной подписью.

Со стороны сотрудника можно использовать усиленную неквалифицированную электронную подпись. Работодатель при внедрении ЭДО в трудовых отношениях за свой счёт обеспечит сотрудников электронной цифровой подписью.

Не приведёт ли широкое распространение ЭЦП к злоупотреблениям и махинациям?

Цифровую подпись, оформленную конкретным работодателем, работник сможет использовать только в рамках трудовых отношений с этим работодателем. То есть подписать трудовой договор, заявление на отпуск, согласие на совместительство или расписаться за ознакомление с приказом — сможет. А вот использовать эту ЭЦП для купли/продажи жилья, оформления загранпаспорта или водительских прав, подписания договора со сторонней организацией — нет.

Многих пугает, что из-за сбоя в электронных системах цифровые документы могут исчезнуть. Либо личные данные попадут в руки злоумышленников. Насколько обоснованы подобные опасения?

Системы, которые разрешено использовать для кадрового ЭДО, разрабатывают с соблюдением строгих требований. Они имеют многоуровневые системы защиты от сбоев и несанкционированного доступа к данным, предусматривают автоматическое резервное копирование. И конечно, соответствуют законодательству о персональных данных.

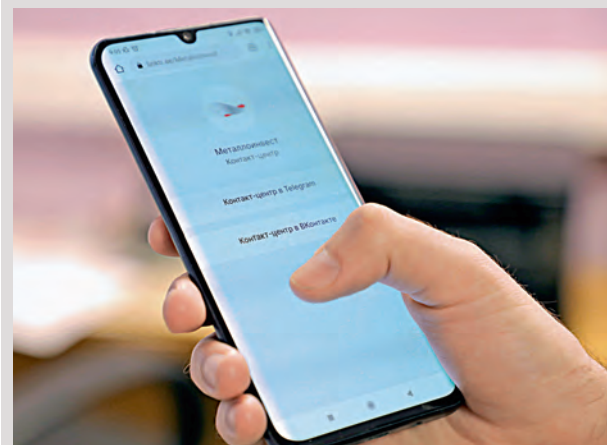
Как быть, если работнику потребуется предоставить документ в какую-либо инстанцию?

Сотрудник направит в службу управления персоналом онлайн-заявление на выдачу справки или иного документа. Сделать это можно по электронной почте или через цифровые сервисы компании. Сотрудник кадровой службы подготовит документ и по желанию заявителя направит цифровую копию через электронные каналы связи по месту требования либо непосредственно работнику. Если же необходима именно бумажная версия, то и здесь проблем не возникнет. Заявитель спокойно получит её у кадровика.

То есть выбор в пользу «цифрового» обмена документами — хорошее решение?

— Электронный документооборот — веление времени, — убеждён Михаил Шуминский. — Он удобен, безопасен, экономит время и ресурсы. Так что да, выбор очевиден!




Кстати



Нужна справка? Мессенджер в помощь

Сотрудники ЛГОКа, МГОКа, ОЭМКа и Уральской Стали могут обращаться за консультацией в корпоративный контакт-центр не только по телефону и электронной почте, но и через популярные мессенджеры — «Телеграм» и «ВКонтакте».

Способы обращения в контакт-центр:

- мессенджеры:   
- телефоны: **8 800 444 2600** (звонок бесплатный) или ***2600** (звонок бесплатный)
- электронная почта: **ccm@metalloinvest.com**

Время приёма обращений

Звонки принимают в будние дни с 08:00 до 18:00 по московскому времени. Обращения через почту и мессенджеры возможно в любое время, но ответ на него вы получите с учётом графика центра.

Какую информацию надо указать

При обращении через мессенджеры и электронную почту, необходимо указать:

- фамилию, имя и отчество;
- табельный номер, серию и номер паспорта;
- подробно описать суть вопроса, обращения;
- номер телефона для обратной связи.

Какие вопросы можно решить

Операторы контакт-центра проконсультируют по вопросам начисления и удержания из заработной платы, оформления листов нетрудоспособности, расчётов, связанных с периодами нетрудоспособности или отпуска, по заполнению форм документов по направлению «Персонал», примут заявки на подготовку справок и копий документов. Также через контакт-центр вы можете сдать электронный больничный лист.

КАДРЫ

Андрей Бельшев:

Нам нужны люди, которые мотивированы на амбициозные цели

Елена Байтингер
Фото Валерия Воронова

Металлоинвест продолжает реализовывать стратегию качественных изменений на предприятиях. Каким должен быть сотрудник новой формации, чтобы он мог успешно работать и зарабатывать? Какие у него есть возможности влиять на свой доход? Можно ли продвигаться по карьерной лестнице благодаря кадровому резерву? Поговорили об этом с заместителем генерального директора по организационному развитию и управлению персоналом Андреем Бельшевым.

Изучаем ожидания

— Каким вы видите портрет сотрудника Металлоинвеста завтрашнего дня? Какими навыками и качествами он должен обладать, чтобы стратегия компании была успешно реализована?

— В первую очередь нам нужны неравнодушные и вовлечённые люди, которые жаждут перемен, открыты новому и готовы меняться сами. Я бы сказал — «не успокоенные» реальностью, сложившейся на их рабочем месте и в команде. Нужны люди, которые соответствуют нашим ценностям, проявляют заботу о собственной жизни, о здоровье и жизни коллег, об окружающей среде. Люди, которые проявляют себя и мотивированы на достижение амбициозных целей. Люди, которые продолжают развиваться и обучаться вне зависимости от должности и числа дипломов. Люди, которые умеют выстраивать дружеские и партнёрские отношения. Не боятся говорить правду. Дают и принимают обратную связь. Всё это



▲ Компании нужны неравнодушные и вовлечённые люди, которые жаждут перемен и открыты новому, убеждён Андрей Бельшев

характеризует нашего сотрудника — счастливого и активного.

— А чего, по-вашему, ждут от самой компании её сотрудники?

— Справедливого уровня оплаты труда. Уважения со стороны коллег и руководителей. Интересных и амбициозных задач, где можно проявить себя и свои профессиональные навыки. Возможности развиваться. На мой взгляд, это ключевые вещи.

Каждому человеку нужна цель, поэтому ещё одна важная тема, о которой мы всё больше говорим — наша стратегия и миссия. Куда мы как компания идём? Кем мы хотим стать, какое у нас предназначение? Эти вопросы очень важны для всех, но особенно для моло-

дых сотрудников, которые только приходят к нам работать.

Наша компания регулярно повышает заработную плату, улучшает социально-бытовой стандарт, обновляет оборудование, покупает новую технику. Мы запускаем программы по ОТиПБ, чтобы сделать труд наших коллег безопасным. Условия, которые мы создаём, способствуют тому, чтобы работа в компании приносила удовлетворение и радость.

Я также убеждён, что на культуру и поведение сотрудников, их отношение к работе сильно влияет окружение. Когда большинство людей вокруг — мотивированные профессионалы, они неизбежно будут вдохновлять коллег тянуться за собой, расти и становиться

лучше. Меняется среда — неминуемо меняются и люди. Это уже происходит.

Зарабатываем активно

— Почему Металлоинвест сегодня меняет подход к системе мотивации сотрудников?

— Существующая до последнего времени система мотивации была архаична. Она говорила: не нарушай правила, соблюдай технологию, ходи на работу и получай деньги. Это нормальный подход, но он — про прошлое. Современная же система мотивации должна стимулировать человека проявлять свои лучшие качества, добиваясь максимальных результатов и амбици-

Мы пересмотрели систему премирования, увязав её с производительностью и эффективностью. Если предыдущая система мотивации призывала дисциплинированно получать, то новая призывает активно зарабатывать.

озных целей. Она говорит: прояви инициативу, приложи усилие, перевыполни план и достигни цели, даже если она выглядит труднореализуемой!

Что это меняет? Во-первых, у человека есть возможность больше зарабатывать, потому что наша компания готова платить за приложенные усилия. Во-вторых, сотрудник начинает понимать, что его достижения и труд влияют на конкретный результат — его личный или цеха, как следствие — общий по комбинату. Если предыдущая система мотивации призывала дисциплинированно получать, новая призывает активно зарабатывать. В этом основная разница.

Проведённый в прошлом году опрос показал: меньше половины сотрудников понимают, как компания оценивает эффективность их работы. Многие отметили, что

Кстати

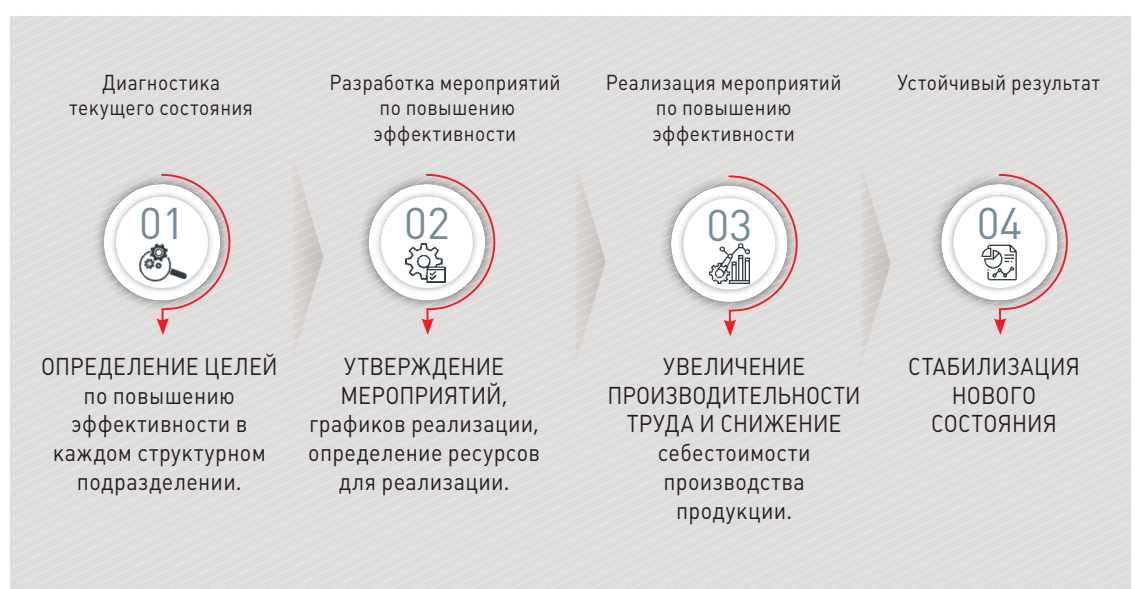
КАК ПОВЫСИТЬ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Металлоинвест реализует проект повышения организационной эффективности.

Глобальная цель проекта — снижение себестоимости производства на 10% за пять лет, в том числе за счёт повышения производительности труда. Для этого компания изучает текущее состояние процессов и намечает цели по повышению эффективности в каждом структурном подразделении.

В ходе реализации проекта руководитель структурного подразделения получает в своё распоряжение дополнительную команду профессионалов, которые помогают увидеть потери и скрытый потенциал. Они вместе работают над повышением производительности труда, внедрением новых инструментов, передаче отдельных задач на аутсорсинг и так далее.

Пилотный проект уже реализуют на Михайловском ГОКе, причём довольно успешно. По мнению Андрея Бельшева, успех во многом определяет активная вовлечённость управляющего директора Антона Захарова, HR-директора Ольги Серенко и руководителей структурных подразделений комбината.





▲ Регулярное обучение, повышение квалификации и получение новых навыков позволяет компании повышать эффективность и открывает сотрудникам перспективы карьерного роста

система никак не мотивирует их работать лучше. Мы приняли этот сигнал и пересмотрели систему премирования, увязав её с производительностью и эффективностью. В повторном опросе в подразделениях, которые работали уже в новой системе, мы получили на 30-35 % больше положительных ответов на те же вопросы. А в контрольной группе, где мы не меняли систему мотивации, люди отвечали так же, как в начале 2020 года. Это очень показательно.

— Новая система ежемесячного премирования работает уже полгода. Как вы оцениваете успешность этого проекта?

— В некоторых подразделениях добивались перевыполнения плана и зарабатывали больше. Но были и обратные примеры. Один из ключевых факторов в новой системе мотивации — ключевые показатели эффективности (КПЭ). Они должны быть амбициозными и реально достижимыми. На пилотах мы увидели, что одни показатели сработали и оказались эффективны, другие же нам не подходят. Сейчас прорабатываем три вопроса: выверить КПЭ, иметь систему постановки амбициозных показателей по этим целям, договориться с экономической вертикалью по системе подсчёта финансовых результа-

Когда большинство людей вокруг — мотивированные профессионалы, они неизбежно будут вдохновлять коллег тянуться за собой, расти и становиться лучше. Меняется среда — неминуемо меняются и люди. Это уже происходит.

тов. Пока мы планируем сфокусироваться на пилотных подразделениях, а решение о цехах, которые в будущем войдут в систему, примем весной 2022 года.

— Есть ли у сотрудников другие возможности повлиять на свой доход?

— В компании продолжают действовать различные надбав-

ки за рост мастерства, освоение смежных профессий, наставническую работу. Мы высоко ценим рационализаторские предложения и изобретения со стороны сотрудников — всё это вполне может увеличить их доход. Я бы отметил новый конкурс «Лучшее подразделение по безопасности труда». Компании ещё есть куда расти в области ОТиПБ, и мы надеемся, что возможность получить дополнительные выплаты при полном отсутствии нарушений и проявлении инициативы даст позитивный эффект.

Повышаем квалификацию

— Какие специальности сегодня в дефиците?

— Проблема с подбором квалифицированного персонала есть не только у нас, но во всех отраслях, не только среди металлургов. К востребованным специальностям для горного дивизиона можно отнести маркшейдеров, геологов, горных инженеров. Среди рабочих специальностей — электрогазосварщиков, машинистов крана, станочников широкого профиля, рабочих железнодорожного профиля, специалистов в области электрики, эксплуатации гидравлических машин, гидроприводов и гидропневмоавтоматики.

В дефиците также специальности, связанные с реализацией инвестпроектов и строительством. Я уверен, что строительство установок по производству ГБЖ на МГОКе и ЛГОКе потребует от нас серьёзных усилий в части поиска персонала.

— Какие учебные программы сегодня реализует корпоративный университет и кто может стать его слушателем?

— Это программы, направленные на развитие культуры безопасности, личной эффективности, института внутреннего тренерства, а также ряда компетенций: производственных, технологических, управленческих, функциональных (финансы, закупки, инвестиции) и так далее.

Новая должность

КТО ТАКОЙ HR-БИЗНЕС-ПАРТНЁР

HR-бизнес-партнёр — новая должность, которую сейчас вводят в цехах в помощь руководителям для достижения производственных задач. Им предстоит администрировать процессы изменений и консультировать сотрудников по вопросам, связанным с управлением персоналом в подразделении. 2022 год пройдёт под эгидой повышения компетенций HR-функции. Трансформационная активность рассчитана на три года и предполагает немало изменений, которые компания будет строить на основе ряда критериев: эффективность, ориентация на клиента, автоматизация и цифровизация процессов.

Обучение доступно всем работникам Металлоинвеста. При этом, конечно, мы учитываем уровень подготовки сотрудника и потенциально необходимые компетенции. Например, чтобы стать слушателем программы «Институт внутреннего тренерства», надо обладать определённым опытом, экспертизой в своём деле и навыками публичных выступлений.

Делаем карьеру

— Развитие навыков и приобретение новых компетенций повышает шансы сотрудника на карьерный рост?

— Разумеется. Целенаправленное развитие делает работника более опытным, квалифицированным профессионалом, более востребованным в своей сфере и высокооплачиваемым. Если у работодателя есть резерв из таких компетентных и высококвалифицированных специалистов, ему уже не надо обращаться на рынок труда. Он может закрывать вакансии на ключевые должности из внутреннего кадрового резерва, а работник — выстраивать карьерную лестницу в компании.

— Кто может стать участником кадрового резерва? И зачем компания готовит «золотой запас»?

— Компания отбирает и продвигает по карьерной лестнице талантливых сотрудников с лидерскими качествами и высоким потенциалом. В прошлом году мы сформировали кадровый резерв на пять ключевых руководящих должностей производственной вертикали: главный инженер, директор по производству, директор ТООР, главный энергетик и технический директор (для металлургического кластера) и начальник технического управления (для горнорудного кластера).

Пользуясь случаем, от лица команды HR хочу поблагодарить всех, кто способствует трансформации, открыто говорит с нами о сложностях, вместе строит планы и радуется победам — это даёт нам силы меняться самим и менять компанию к лучшему.

ОДНИМ АБЗАЦЕМ

- Металлоинвест стал мировым лидером по величине и жизненному циклу запасов железной руды среди всех горно-металлургических компаний. Оценку провели в соответствии с международными стандартами JORC 2012. На 1 января 2021 года экономически извлекаемые запасы железной руды Металлоинвеста составили 15,4 млрд тонн.
- Металлоинвест присоединился к Национальному ESG-Альянсу, объединившему крупнейшие российские компании для содействия переходу к устойчивой модели развития экономики. Среди его участников — Сбер, АФК «Система», Газпром нефть, СИБУР Холдинг, X5 Group и другие лидеры рынка.
- В рейтинге Forbes «Лучшие работодатели России» Металлоинвест получил золотой статус по метрике «Сотрудники и общество» и платину — по метрикам «Экология» и «Корпоративное управление». Это лучший показатель среди всех горнодобывающих и металлургических компаний страны.
- Международное агентство CDP присвоило Металлоинвесту оценку «В-» в рейтинге по изменению климата за 2021 год. Оно отметило высокий уровень управления вопросами климатической повестки и вклад компании в развитие продуктов с низким углеродным следом.
- Программа социальных инвестиций Металлоинвеста «ВМЕСТЕ!» заняла второе место в номинации «Комфортные города» трека «Бизнес» международной премии «Мы вместе». На первом месте — Группа ГАЗПРОМ. Церемония награждения прошла в рамках Международного форума гражданского участия.
- Сотрудники Центрально-Чернозёмного заповедника по итогам исследования производственных ландшафтов МГОКа обнаружили там 11 новых видов птиц. Территория комбината пригодна для обитания как типичных, так и редких видов, что свидетельствует об эффективном и бережном соседстве производства и экосистемы региона.
- По итогам корпоративного конкурса на лучшее предложение в сфере энергосбережения и энергоэффективности в финал прошли 22 идеи сотрудников Металлоинвеста. Ежегодную экономию от внедрения поступивших предложений оценивают в 413 млн рублей.

Тренды

СЕРВИСЫ ПЕРЕХОДЯТ В «ЦИФРУ»

В кадровой сфере Металлоинвест планирует развивать стратегическое планирование, автоматизировать рекрутмент, оценку вовлечённости, представление обратной связи. Компания работает над деюрокразацией и развитием цифровых сервисов: эта зона улучшений, согласно проведённому в прошлом году опросу, наиболее важна для сотрудников Металлоинвеста. Сейчас HR-специалисты прорабатывают тему гибридного офиса, смешанного обучения (очного и дистанционного), изучают VR-технологии для повышения квалификации персонала. Пока что мы находимся примерно в середине пути, признаёт Андрей Бельшев. Но в этой ситуации есть и свои преимущества: у Металлоинвеста есть возможность изучить опыт внедрения новых технологий и инструментов, избежать чужих ошибок и, возможно, перешагнуть через какой-то этап сразу на следующий.

БУДЬ В КУРСЕ

Не затягивайте с визитом к врачу

Зачем проходить регулярное обследование у врача-маммолога



Врач-онкоммаммолог Татьяна Чичканова более 20 лет занимается диагностикой заболеваний молочной железы. На предприятиях Металлоинвеста она регулярно проводит консультации для работниц, у которых периодический медосмотр выявил такие проблемы.

— **Каковы причины возникновения рака молочной железы?**

— Единой причины не существует, это мультифакторное заболевание. Можно сказать, что значение имеет возраст. Чем старше женщина, тем больше вероятность возникновения у неё онкологического заболевания. Вторая причина — наследственность, когда в семье у кого-то был рак молочной железы. Однако наследственные раки встречаются не так часто: всего в 10-15 процентах случаев. Большое влияние оказывает алкоголь. Его употребление создаёт предпосылки для появления метаболических синдромов: ожирение, сахарный диабет и так далее. Всё это в итоге также может спровоцировать появление онкологических заболеваний.

— **Влияет ли образ жизни на появление рака груди?**

— Чаще всего — да. Правда, даже ЗОЖ не может стать полной гарантией, что не появится онкология. Однако у женщины, которая его придерживается, больше шансов оставаться здоровой как можно дольше. И даже в случае возникновения онкологическо-



▲ **Посещать врача-маммолога нужно регулярно. При обнаружении болезни на поздней стадии излечение возможно лишь в половине случаев**

го заболевания она легче с этим справляется, а восстановление организма проходит быстрее.

— **Насколько важно выявить болезнь на ранней стадии?**

— Рак, выявленный на ранней стадии, излечим в 98 процентах случаев. Пациент достигает полной ремиссии. Если же обнаружить болезнь позже, излечение будет возможно лишь в половине случаев. Именно поэтому так важны профилактические осмотры и обследования. Задача врачей — провести комплексное обследование, максимально быстро выявить новообразование и начать лечение, что позволит женщинам оставаться в дальнейшем здоровыми и с полностью сохранённой молочной железой.

— **Как часто нужно приходить на приём к маммологу?**

— Все необходимые обследования назначает врач-гинеколог в зависимости от возраста женщины. Если это молодая девушка, то врач даёт направление на УЗИ. Если женщине 35-40 лет, начинаем делать маммографию, которую в некоторых случаях также дополняем УЗИ. Как правило, такие обследования проводят

Комментарий



Элина Мишустина,
директор
медицинского
центра
«ЛебГОК-
Здоровье»:

«Благодаря проекту «Женское здоровье» работницы Лебединского ГОКа и ОЭМК, у которых во время периодического медосмотра обнаружили отклонения от нормы по результатам рентгенологических снимков, получают консультацию опытного врача-онкоммаммолога. Ещё один положительный момент — мастер-класс для наших врачей, которые пообщались с профессионалом, увидели, как она работает, смогли задать вопросы. По сути, это разбор клинических случаев, своеобразное повышение квалификации на рабочем месте — то есть весомый вклад в нашу работу.»

один раз в два года, иногда раз в год — всё индивидуально.

— **Татьяна Владимировна, на что в первую очередь надо обращать внимание женщине? Что должно насторожить и побудить пойти к врачу?**

— Если мы говорим о ранней диагностике, то никаких клинических проявлений не будет. Я как врач-диагност могу заметить образование в молочной железе размером три-пять миллиметров, но оно никак не будет проявлять себя. Вообще, он-

кологические заболевания, как правило, не проходят с болевым синдромом. Болезненность возникает, когда образование достигает определенных размеров, но в таких случаях мы не говорим о ранней диагностике. Поэтому каждая женщина должна осматривать себя, обязательно в светлом помещении. Важно пропальпировать каждый участок груди. Рак молочной железы может проявляться по-разному — иногда в виде уплотнений, которые можно нащупать, иногда в виде отёка кожи, иногда это симптом лимонной корочки, изъязвления. Всё это — повод обратиться к врачу.

— **Расскажите о современных методах лечения рака молочной железы.**

— Методы лечения не изменились. Другой вопрос — операции. Если раньше, независимо от стадии болезни, всем женщинам удаляли грудь и лимфатические узлы со стороны поражения, то сейчас активно внедряют операции, позволяющие сохранить молочную железу.

Большинство хирургов-онкологов проходят обучение по пластической хирургии, и они либо сохраняют женщине грудь, либо сразу ставят имплант. Плюс появились возможности сохранять лимфоузлы, что качественно улучшает жизнь женщин после оперативного вмешательства.

— **Можно ли вообще предотвратить такое заболевание, как рак молочной железы?**

— Боюсь, что на сегодняшний день нельзя. Людей, которые сталкиваются с онкологией, стано-

Рак, выявленный на ранней стадии, излечим в 98 процентах случаев. Пациент достигает полной ремиссии.

вится всё больше. Если в 2000 году на всю Россию было примерно 25 тысяч новых случаев, то сегодня ежегодный прирост — примерно 75 тысяч. В Америке подсчитали, что каждая восьмая женщина заболеет раком молочной железы. У нас статистика чуть лучше, но всё равно цифра очень большая. Причём замечено: чем выше качество жизни, тем больше раковых заболеваний. И немаловажную роль в этом играет еда: мы питаемся порой непонятными продуктами с различными нехорошими добавками, которые могут влиять на возникновение и развитие онкологических заболеваний.

— **С какими вопросами чаще всего обращаются женщины?**

— Самый первый вопрос и самый большой страх — есть ли у них онкологическое заболевание. Многие, узнав о страшном диагнозе, впадают в депрессию, хотя на самом деле вовремя выявленный рак груди не приводит к летальному исходу. В нашем благотворительном фонде поддержки женщин с онкологическими заболеваниями «ДАЛЬШЕ» хорошо работает система психологической поддержки. Очень важно принять заболевание и мобилизоваться, чтобы эффективно проводить лечение. И здесь неоценимую помощь оказывают психологи.

— **Татьяна Владимировна, вы не первый раз консультируете в Губкине и Старом Осколе...**

— Мы с удовольствием приезжаем на предприятия, где заинтересованы в здоровье сотрудников. Прекрасно, что Металлоинвест поддерживает развитие медицины в регионе, поскольку ваши города немного удалены от ведущих медицинских институтов. Хочу отметить: в поликлинике «ЛебГОК-Здоровье» современное оборудование, шикарные УЗИ-аппарат и рентгеновский маммограф, а также хорошо обученные врачи. Считаю, вашим женщинам очень повезло.

Ирина Милохина
Фото Александра Белашова

Кстати

Почти каждая пятая женщина старше 18 лет в России никогда не посещала маммолога. Об этом свидетельствуют результаты недавнего опроса Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ).

Большинство участвовавших в опросе женщин (70 %) сообщили, что считают необходимым проходить обследование груди один-два раза в год, 15 % — раз в два-три года, 8 % — только когда возникают какие-либо проблемы. А 2 % признались, что не знают, кто такой маммолог.

КОНКУРС

Зелёная улица

Почему Металлоинвест поддерживает перспективные изобретения

Ярослав Макаров
Фото пресс-службы ВОИР

В конце ноября Всероссийское общество изобретателей и рационализаторов (ВОИР) наградило разработчиков лучших российских научно-технических проектов по итогам 2021 года. Из 720 поданных на конкурс заявок жюри отобрало 10 в главной номинации и 5 — в молодёжной. Генеральным партнёром премии выступил Металлоинвест. Главную награду ВОИР — 1 миллион рублей — вручили кандидату биологических наук Рамазану Файзиеву.



Комментарии



Ринат Исмагилов,
директор горного дивизиона
Металлоинвеста:

Сегодня горно-металлургическая отрасль проходит через этап кардинальной трансформации производственных процессов и перехода на «зелёные» технологии. Мы совместно с партнёрами изучаем возможности производства низкоуглеродного водорода, использования возобновляемых источников энергии, улавливания CO₂. Важно поддерживать людей, способных предлагать новаторские, нестандартные подходы. Именно их идеи зачастую лежат в основе прорывных решений.



Антон Ищенко,
председатель Центрального
совета Всероссийского
общества изобретателей и
рационализаторов:

Мы признательны Металлоинвесту за внимательное отношение и поддержку российских изобретателей. И проекты изобретателей, и сотрудничество Металлоинвеста с ВОИР логично вписываются в повестку экологического, социального и корпоративного управления.



Алексей Торопов,
лауреат премии
ВОИР:

Изобретательство — это творчество. Я бы сравнил его с поэзией, просто здесь объектом творчества выступают не чувства человека, а материальный мир. Изобретение — это индивидуальное озарение, основанное на глубоких, универсальных знаниях.

Кстати



Среди лауреатов премии — пятиклассник Владислав Алексеев (Ленинградская область) с проектом «Антигрыз». Он предложил избавить младших школьников от привычки грызть ручки и карандаши, покрывая их безопасной, но горьковатой плёнкой из коры осины. Её состав мальчик разработал сам.

Файзиев возглавляет небольшую медицинскую компанию в Астрахани. Учёный предложил разработку производства саморазрушающихся медицинских шприцев третьего поколения. Сразу после укола игла исчезает внутри цилиндра, и ею уже нельзя пораниться. Да и повторно одноразовый шприц уже не применишь.

Разработки лауреатов премии направлены на развитие разных отраслей: медицины и строительства, энергетики и транспорта, образования и сельского хозяйства. Тем не менее они не отступают от

главного тренда — жизнь человека должна стать комфортной, безопасной и максимально экологичной.

Сегодня в ВОИР фактически бьют тревогу: в нашей стране на национальные патенты ежегодно подают около 35 тысяч заявок. Для сравнения: в США — 620 тысяч, в Китае — почти полтора миллиона! Советская система работы с изобретателями и рационализаторами давно в прошлом, а российская, по мнению профессионального сообщества, слабо стимулирует учёных и не защищает их права.

▲ Лауреат премии ВОИР Алексей Торопов, председатель ЦС ВОИР Антон Ищенко, руководитель Федеральной службы интеллектуальной собственности Григорий Ивлиев и лауреат премии, разработчик уникального съёмного протеза, доктор медицинских наук Самвел Апресян (Москва)

ИНИЦИАТИВА

ЭНЕРГИЯ ВЕСЬ ДЕНЬ

Как Алексей Торопов планирует обогреть всю Россию

Сократить в России выбросы углекислоты на три миллиона тонн в год, почти вдвое сэкономить энергию на горячее водоснабжение, охватить разработкой четыре миллиона российских домохозяйств — никто не может упрекнуть лауреата премии ВОИР в отсутствии масштабных целей. Кандидат технических наук Алексей Торопов уверен, что разработанные им солнечные коллекторы не только сделают эффективнее отечественное ЖКХ, но и сработают на глобальное снижение углеродного следа.

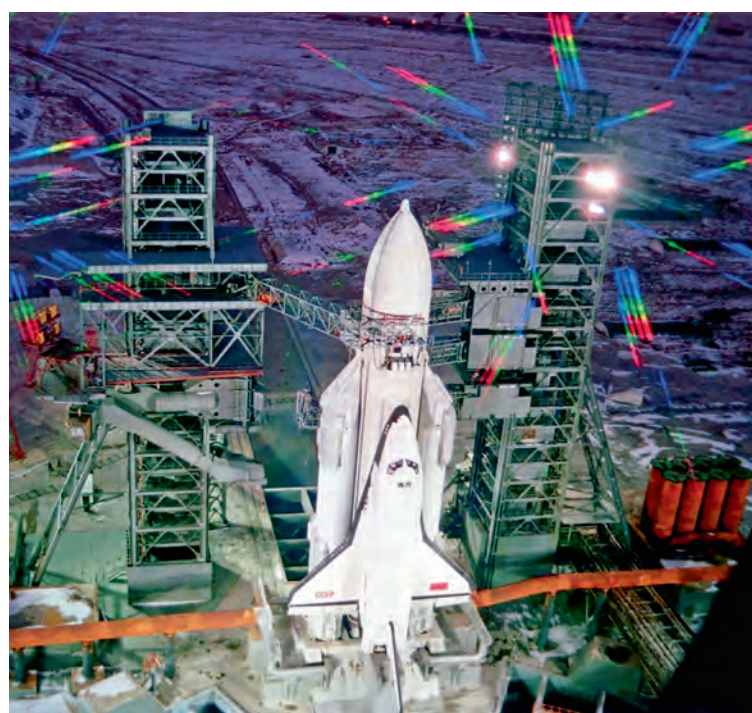
В 1978 году, окончив с красным дипломом Московский автомобильно-дорожный институт, молодой инженер-конструктор выбрал работу в одном из оборонных конструкторских бюро. Возможно, именно высокая начальная планка и определила его судьбу. Сам Торопов считает, что оказался в нужное время и нужном месте, став участником проектирования ракетно-технической систе-

мы «Энергия-Буран». Взмывший в космос и вернувшийся космический челнок был вершиной успеха советской космической отрасли.

— Я застал многих генеральных конструкторов, был знаком с отцами космонавтики. — вспоминает Алексей Торопов. — На вступительных экзаменах именно беседа с одним из основоположников советской космонавтики академиком Владимиром Барминым и его фраза «Пусть поступает!» сыграли в моей жизни важную роль.

В 1985 году молодой учёный защищает кандидатскую — без отрыва от производства. Годом раньше — первое авторское свидетельство СССР, связанное с наземным оборудованием ракет, затем — ещё пять. В оборонной промышленности Торопов проработал 13 лет. Перестройка, поставив точку в советской эпохе, нарисовала и жирное многоточие в его инженерно-конструкторской карьере.

1991 год, августовский путч, павловская денежная реформа,



▲ Система «Энергия-Буран» — самый амбициозный космический проект позднего СССР, в котором участвовал и Алексей Торопов

гиперинфляция — Торопов уходит в бизнес. В 90-е компания вчерашнего космического конструктора строила объекты по всей России. С 1993 года Алексей Торопов занялся и инженерным оборудованием для ИЖС. С недавнего вре-

мени его идеи реализует построенный в Адыгее завод настенных отопительных котлов: здесь своё конструкторское бюро и одна из лучших в стране научных лабораторий по испытаниям газового оборудования.

В 2018 году, состоявшись как крупный инженер-производитель, Алексей официально вернулся и в изобретательство (хотя на практике генерировать технические идеи не прекращал никогда). За четыре года он подал около 40 патентов на изобретения, написал 15 научных статей по теплоснабжению и теплоэнергетике.

Премия ВОИР Торопову принесли пять патентов, связанных с использованием энергии Солнца для подготовки горячей воды и отопления. Разработанные им вакуумные солнечные коллекторы, в отличие от зарубежных аналогов, способны принимать солнечное тепло целый день, даже зимой. Опытные образцы уже прошли испытания. Теперь дело за практическим внедрением.

— ВОИР объединяет рационализаторов и изобретателей по всей стране, особое внимание уделяет молодёжному изобретательству, — констатирует Алексей Торопов. — Практически всё это происходит на голом энтузиазме группы людей. Поэтому финансовая поддержка премии ВОИР 2021 Металлоинвестом особенно ценна.



ЖЕЛЕЗНОГОРСК ПОЧУВСТВУЙ БИЕНИЕ СЕРДЦА ЖЕЛЕЗНОГО ГОРОДА

КАК ЗАКАЗАТЬ ЭКСКУРСИЮ

✉ hochunamgok@mgok.ru

🌐 hochunamgok.ru

☎ +7 47148 9-42-24

#промтуризмМГОК

#КурскаяОбласть

#хочунаМГОК



Реклама

УВАЖАЕМЫЕ ЧИТАТЕЛИ! СЛЕДУЮЩИЙ ВЫПУСК ГАЗЕТЫ ВЫЙДЕТ В ЧЕТВЕРГ 30 ДЕКАБРЯ.

НОВОСТИ
МЕТАЛЛОИНВЕСТ

17 декабря 2021 года № 27

Учредитель: ООО «Медиацентр».

Свидетельство: ПИ № ТУ50-02892 от 31 января 2020 г., выдано Управлением Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по Центральному федеральному округу.

Адрес редакции и издателя:
309516, г. Старый Оскол,
м-н Ольминского, 12, оф. 201.
Отдел рекламы: (4725) 37-40-90
e-mail: metmedia@yandex.ru

Главный редактор:
Шевцов О.Л.
(4725) 37-40-88
Корреспонденты:
(4725) 37-40-72; 37-40-74.

Газета отпечатана в ООО «Константа-Принт»,
308519, Белгородская область,
пос. Северный, ул. Берёзовая, 1/12.
ООО «ОрскПресс», 460024,
г. Оренбург, ул. Пороховая, 2.

Подписано в печать 16.12.2021 г.
Цена — свободная.
Заказ 21-20481/С.
Объём — 2 печатных листа.
Тираж: 56 340 экземпляров.

12+

Редакция не всегда разделяет точку зрения авторов публикаций. Рукописи и письма не рецензируются и не возвращаются. За содержание рекламных материалов и частных объявлений редакция ответственности не несёт. Материалы, отмеченные *, печатаются на коммерческой основе.