



2
Industry 4.0 растит новых лидеров производства
Руслан Ильясов о роли работников в условиях трансформации компании.



14
«Интерес в том, чтобы найти верный подход»
Виталий Альяных рассказал об улучшении производства и стимулах к саморазвитию.



16
Психологи ЦКРГ учат дошколят верным эмоциям
Занятия в детсаду №18 направлены на укрепление эмоционально-волевой сферы.

СОБЫТИЕ

Весь цвет металлургии

Выставка «Металл-Экспо'2018» стала центром притяжения ведущих производителей и потребителей металлургической продукции, в том числе и компании «Металлоинвест».



Выставочный стенд компании «Металлоинвест» — один из самых многолюдных на «Металл-Экспо'2018»

Свыше 550 компаний из 32 стран мира собрались здесь, чтобы продемонстрировать свои достижения, поделиться опытом, познакомиться с самыми актуальными тенденциями отрасли и заключить новые соглашения. Ведущие тренды в производстве отражены в сотнях экспозиций и обсуждаются на десятках конференций. Броские и лаконичные, монументальные и камерные – разные

по идее презентации и наполнению. Свои экспозиции представляют ведущие металлургические компании, предприятия трубной промышленности, метизной продукции, производители проката цветных металлов и продуктов их переработки, поставщики и сервисные центры, а также строители, нефтяники, газовики, машиностроители. Свой стенд по традиции представила компания «Металлоинвест». Важнейшими темами, которые

нашли в нем отражение в этом году, стали цифровая трансформация производства, охрана труда и промышленная безопасность, а также программа повышения качества и клиентоориентированности SBQ (Special Bar Quality – высококачественный сортовой прокат). Тема трансформации отражена в оформлении стенда – в виде матрицы. Кроме того, посетители выставки приглашают погрузиться в виртуальную реальность и выбрать

подходящие средства индивидуальной защиты и спецодежду для представителей различных металлургических специальностей, ведь для Metallinvesta ключевое значение имеет охрана труда и промышленная безопасность. И, конечно же, на стенде представлены все виды продукции комбинатов компании. Подробности читайте в ближайших номерах.
*Софья Степкина
Фото Валерия Воронова*

НОВОСТИ ОБЛАСТИ

Названы лучшие молодые педагоги Оренбуржья

Участниками очного тура регионального этапа Всероссийского конкурса «Педагогический дебют-2019» стали 29 педагогов из 25 территорий области. Молодые педагоги состязались в номинациях: «Молодые учителя», «Молодые управленцы», «Педагог-наставник». Конкурсанты провели учебное занятие по предмету, представили презентацию «У меня это хорошо получается» на основе собственного опыта, выполняли творческие задания по разрешению управленческих и педагогических ситуаций. Победителями стали: в номинации «Молодые учителя» – Анастасия Шиндина, учитель русского языка и литературы лицея №5 Оренбурга; в номинации «Молодые управленцы» – Антон Ляпин, директор школы из Светлинского района; в номинации «Педагог-наставник» – Мария Скрыпцова, учитель физики и математики Дубровской средней школы Шарлыкского района.

Жители региона увидят подлинники Сальвадора Дали

Выставка «Сюрреализм – это Я» в областном музее изобразительных искусств представит графические серии «Искусство любви. Овидий», «Треуголка», «Капричос Гойи», «Озорные сны Пантагрюэля», «Песнь Песней царя Соломона», «Библия» и «Божественная комедия». А инсталляция «Живые сны» под музыкальное сопровождение «оживит» другие известные картины мастера и позволит погрузиться в мир аллюзий и парадоксальных форм. Работа экспозиции, привезенной Санкт-Петербургской галереей современного искусства PS Gallery, продлится до 27 января.

orenburg.gov.ru

33

процента от всего объема платных услуг жители области тратят на жилищно-коммунальные услуги, подсчитали в Оренбургстате. Еще 23 процента приходится на оплату транспортных расходов. На третьем месте – плата за услуги телекоммуникации.

КАДРОВЫЙ ВОПРОС

Руслан Ильясов: Люди – наш главный актив

Сегодня компания «Металлоинвест» реализует программу цифровой трансформации бизнеса Industry 4.0, в рамках которой создан многофункциональный общий центр обслуживания, идет активное внедрение интегрированной системы управления финансово-хозяйственной деятельностью предприятий на базе SAP, происходит множество других изменений. В том числе и в кадровой политике.

Об этом – в интервью заместителя генерального директора по организационно-развитию и управлению персоналом УК «Металлоинвест» Руслана Ильясова.

– Руслан Маратович, как происходят изменения сказываются на сотрудниках компании?

– В «Металлоинвесте» идет глобальное преобразование бизнеса. Создан ОЦО, внедряется SAP, но все же важнейшим звеном всех процессов остаются люди – сотрудники Лебединского и Михайловского ГОКов, ОЭМК, Уральской Стали, УралМетКома и управляющей компании. Цифровые технологии, аналитика больших данных (Big Data), компьютеризация, автоматизация бизнес-процессов – это в конечном счете просто инструменты для работы. Да, передовые и инновационные, но их успешное применение зависит только от персонала. И чтобы сотрудник мог использовать эти инструменты, ему необходимо понимать, как они работают. Поэтому первая составляющая успеха – это обучение. Второе важное слагаемое – наработка опыта использования этих инструментов. И третье, не менее важное условие – изменение сознания самого сотрудника. Ведь промышленное предприятие – это в первую очередь люди, а не машины и технологии. Оборудование у всех примерно одинаковое, а вот культура управления бизнесом и взаимодействие персонала у каждой компании сложились свои, неповторимые.

– Насколько цифровая трансформация бизнеса повлияла на организацию работы на предприятиях «Металлоинвеста»? Как изменилась организационная структура?

– На оргструктуру преобразования повлияли серьезные изменения. Сегодня мы идем в сторону сокращения количества уровней управления, когда «заместитель заместителя» становится лишним. Мы считаем, что необходимо дать рядовому сотруднику больше полномочий. Хороший пример – рабочий на конвейере Тойота, который может самостоятельно остановить оборудование, если видит, что идет брак. Он сам принимает решение.

Сейчас в «Металлоинвесте» реализуется масштабный и уникальный проект, призванный повысить эффективность компании, – внедрение Бизнес-Системы. На Лебединском ГОКе работают навигаторы Бизнес-Системы, которые занимаются освоением передовых практик на своих производствах.

Другое важное изменение – стандартизация структур, про-



цессов и названий должностей на комбинатах. Когда началось внедрение ИСУ ФХД, мы увидели, что, несмотря на то, что наши предприятия работают уже достаточно долго в единой команде, процессы, обязанности, названия должностей порой очень сильно различаются. Поэтому сейчас мы не просто проводим унификацию, а используем лучшие практики других компаний и наших комбинатов. А стандартизация процессов нужна, чтобы точно оценивать необходимые ресурсы и работать более продуктивно.

– Помимо ликвидации лишних управленческих звеньев, какие изменения ждут сотрудников «Металлоинвеста»?

– Конечно же, цифровая трансформация затрагивает весь персонал компании, а не только управленцев. Мы запустили ИСУ ФХД на базе SAP на горно-обогатительных комбинатах – ЛГОКе и МГОКе, к середине 2019 года ее планируется внедрить на ОЭМК и Уральской Стали. Элементом этой системы является, в частности, программа автоматизированного учета рабочего времени, освоить которую предстоит руководителям первичного звена – мастерам. Они и раньше вели табельный учет подчиненных – вручную заполняли бумажную ведомость, периодически передавая ее в отдел кадров табельщикам для сверки. Новой программой предусмотрено ежедневное интерактивное обновление мастером информации по явке сотрудников. Эти данные в режиме онлайн поступают в МКС, где в системе их дополняют информацией об отпусках, больничных, переводах или коман-

дировках работников. Так что руководитель первичного звена через программу получает полную и объективную картину по задействию подчиненных на производстве или причинах их отсутствия. Стоит отметить, что это переходная модель ведения табельного учета, так как сегодня очень активно развиваются инструменты автоматизированного ввода информации через оптическое распознавание. Кроме того, предполагается в будущем автоматизировать процессы выдачи наряд-заданий и оформления наряд-допусков, которые занимают много времени у мастеров. Со временем люди поймут, что по-старому работать уже нельзя – это медленно, ненадежно и неточно. Что касается автоматизированного учета рабочего времени, то он расширяет полномочия мастера, но частично выводит из процесса табельщиков, за исключением тех, кто переведен в МКС и занимается вводом информации в систему. Высвободившимся сотрудникам этой категории предоставят возможность перейти на другое рабочее место в рамках своего комбината, вероятно, им потребуется дополнительное обучение. Обеспечить это – задача предприятия.

Люди – наш главный актив, мы очень дорожим высокопрофессиональной командой «Металлоинвеста». Горняк или металлург должен много учиться и приобретать опыт на работе. Поэтому трудятся у нас профессионалы, а текучесть кадров небольшая. Почти все покинувшие компанию сотрудники либо сами захотели уйти, либо вышли на пенсию. Так будет и дальше: естественный отток, ограничен-

ное приращение на работу и перераспределение функционала между остающимися сотрудниками без каких-либо потрясений.

– Возвращаясь к вопросу об реорганизации структуры – бывает, что сотрудник получает уведомление об увольнении, но при этом на предприятии продолжается набор новых работников...

– На предприятиях компании меняется более шестидесяти организационных структур, подразделений. Сотрудники при этом получают уведомления о том, что не будут работать в ликвидируемой структуре. Их переводят в новое подразделение. На Лебединском и Михайловском ГОКах таким образом было переведено 24 тысячи человек. Это технический процесс. Мы выводим отдельные подразделения за периметр комбинатов, например, занимающиеся оказанием коммунальных услуг – уборкой, пошивом и ремонтом спецодежды. Таким образом трудоустроиваем работников в дочерние предприятия.

– Если говорить о сотрудниках, которым предлагается другая должность при реорганизации, насколько зарплата на новой позиции сопоставима с той, которую они получили ранее? Бывает ли так, что работнику предлагается оплата ниже прежней?

– К сожалению, нельзя избежать ситуаций, когда человек не сразу получает должность, на которой и зарплата выше, и работа интереснее. Но при изменении оргструктуры он может перейти на другую должность и остаться в компании. А дальше,

по мере того, как будут открываться более привлекательные для него вакансии, будет на них претендовать. Тот, кто проявляет себя как добросовестный и ответственный сотрудник, стремится обучаться, рано или поздно займет ту должность, которую хочет.

Мы запустили несколько интересных программ, одна из которых – «Лидеры производства», реализуемая совместно с НИТУ «МИСиС». Участники этой программы – линейные руководители уровня начальников цехов и заместителей, начальники отделов и управлений. Это пятимодульная программа, которая длится примерно год и охватывает все потребности современного руководителя: от вопросов лидерства – как управлять собой и своими подчиненными – до вопросов охраны труда и промышленной безопасности, цифровизации и финансовой грамотности. Мы приглашаем для проведения обучения внешних преподавателей, в том числе зарубежных, которые рассказывают о передовых тенденциях. Верим в то, что учиться нужно не только тому, что понадобится сегодня или завтра, а тому, что потребуются послезавтра.

– Каковы перспективы карьерного роста у участников программы «Лидеры производства»?

– Чтобы попасть в эту программу, нужно действительно проявить свои лучшие профессиональные и личные качества. Ее участники совершают дополнительный шаг в своей карьере. Компания готова вкладываться в тех, кто желает учиться и расти. Участники программы «Лидеры производства» в первую очередь формируют кадровый резерв, из которого будут заполняться управленческие вакансии в компании. Существует кадровый резерв на комбинатах и корпоративный – в рамках всего «Металлоинвеста».

Его программа предусматривает, как мы их называем, ТОП-500 и ТОП-100: это сотрудники, которые прошли центр оценки – assessment center и глубинные интервью. Но прежде они были рекомендованы своими руководителями и уже доказали на практике, что являются высокомотивированными. Им скорее не хватает сегодня знаний. Но знания можно приобрести, а мотивацию – сложно.

Сегодня на комбинатах и в управляющей компании трудится несколько тысяч таких резервистов. Из них для интересов управляющей компании мы набираем 500. И уже из этих пятисот – самые яркие звезды – ТОП-100.

Диагностика уровня развития



Если есть желание улучшить что-то на предприятии, надо определить проблемную зону. Для этого необходимо проводить постоянные проверки производственных процессов, которые помогают «увидеть» проблемные места. Регулярная диагностика Бизнес-Системы позволяет поддерживать механизм: видеть – улучшать – стандартизировать.



Вадим Романов,
директор департамента
развития Бизнес-Системы
УК «Металлоинвест»

Сегодня перед компаниями «Металлоинвест» стоят амбициозные цели по повышению темпов внедрения улучшений, расширению инструментария, направленного на рост эффективности работы, и увеличению масштаба реализуемых проектов. В этой ситуации важно УВИДЕТЬ, где мы сейчас находимся, и определить наш потенциал. Для этого необходимо провести диагностику Бизнес-Системы и четко охарактеризовать состояние компании в конкретный момент времени, а также сформулировать, чего хотим добиться в ближайшей и в долгосрочной

перспективах. Пять базовых элементов Бизнес-Системы затрагивают все сферы деятельности компании:

- корпоративная культура;
- постоянные улучшения;
- безопасность и экология;
- развитие сотрудников;
- система управления.

Такой подход позволяет сравнить предприятия и структуры различной сферы деятельности в единой системе координат. Например, казалось бы, сложно сопоставить горно-обогатительный комбинат («А») с агропромышленным предприятием («Б»). Однако если сравнивать их в рамках указанных элементов, то задача становится вполне решаемой. Можно легко ответить на вопрос, почему на предприятии «А» элемент «Корпоративная культура» более развит, чем на предприятии «Б». Или проанализировать, что принимает руководитель предприятия «Б» для того, чтобы его показатель «Система управления» был не ниже, чем на предприятии «А».

Если взять более широкий обзор – индустриальный, региональный, продуктовый, то и здесь можно определить положение компании относительно других. Так, можно иметь кратковременное конкурентное преимущество только по финансовым показателям,

при этом отставать в развитии других направлений и терять позиции на рынке, в социальной сфере и так далее...

Если же развивать все элементы Бизнес-Системы в комплексе, то компания получает системное конкурентное преимущество. А это рабочие места, благоприятные перспективы, лидерская мотивация и уверенность в завтрашнем дне.

При этом диагностику всех пяти базовых элементов Бизнес-Системы важно вести систематически и регулярно. Такой аудит состоит из нескольких шагов:

1. Создание механизма оценки.
 2. Определение и утверждение критериев оценки.
 3. Регулярное проведение оценки состояния (внутренними и внешними ресурсами).
 4. Определение потенциала и необходимости развития, улучшения того или иного показателя.
 5. Внедрение мер по реализации потенциала улучшений.
- Затем – возврат к пункту №3 и повторение цикла оценки состояния системы. Таким образом, двигаясь по спирали, с каждым следующим витком система будет развиваться и совершенствоваться: на основе базовых показателей определяются новые точки роста, они достигаются, и компания выхо-

дит на новый уровень развития, процесс повторяется.

Аудит уровня развития элементов Бизнес-Системы происходит на уровне аппарата управления компании и предприятия, подразделения или отдельного процесса. Оценка проводится компетентными сотрудниками, которые заполняют чек-листы, оценивают состояние реализации инструментов БС на местах, наблюдают за процессом совещаний, проводят диагностику посредством наблюдения и интервью.

Вспомните перепись населения, когда множество переписчиков проводили анкетирование, информация собиралась и анализировалась, и уже на основе полученных данных на государственном уровне принимались решения, касающиеся демографии, экономики и других сфер жизни.

Аналогичный процесс будет реализован и на предприятиях нашей компании. Это достаточно кропотливая и ответственная работа, которая станет основой для постановки целей на ближайшую перспективу. После оценки проводится анализ полученных результатов на уровне предприятия и управляющей компании с последующим представлением итогов на отчетных комитетах.

В дальнейшем полученные результаты должны стать кон-

кретными мероприятиями по улучшениям. Это:

- разработка/адаптация документов;
- изменения в процессах;
- необходимость внедрения конкретных инструментов или мер с конкретными местами внедрения;
- изменения в коммуникациях;
- изменения в работе ИТ-систем и т.д.

По результатам оценки и формирования целевых показателей даются также экспертные рекомендации – что необходимо сделать в компании, чтобы за установленный промежуток времени достигнуть определенного уровня развития Бизнес-Системы.

Всем нам предстоит непростая, но интересная работа по проведению аудита базовых элементов Бизнес-Системы. Над задачей разработки критериев их оценки, определения целевых показателей и совершенствования на их основе всех направлений деятельности компании уже работает команда, состоящая из представителей предприятий и управляющей компании Металлоинвеста. Задача новая, но, как сказал Герман Мелвилл, «Лучше потерпеть неудачу в оригинальности, чем преуспеть в имитации». Давайте дерзать, изучать, пробовать, улучшать и развиваться!

КАДРОВЫЙ ВОПРОС

Руслан Ильясов: Люди – наш главный актив

Начало на стр. 2

Для чего нужен корпоративный резерв? В рамках группы компаний мы должны быть готовы отреагировать на кадровые вызовы, которые могут возникнуть на любом комбинате. Если для вакансии не хватает внутреннего резерва, мы предложим ее сотрудникам другого предприятия или управляющей компании. Все высшие руководители УК «Металлоинвест» – генеральный директор Андрей Владимирович Варичев, коммерческий директор Назим Тофикович Эфендиев, директор по производству Андрей Алексеевич Угаров – прошли через несколько предприятий компании перед тем, как занять сегодняшние должности. Система кадрового роста в Металлоинвесте выстроена очень хорошо. Наши руководители на своем опыте прекрасно знают, как работает компания.

– Вы рассказали про программу обучения руководителей, а какие планы в отно-

шении обучения рядовых сотрудников?

– Не всегда в компаниях сотрудники верхнего и нижнего уровня достаточно общаются между собой и хорошо понимают друг друга. Наша задача – обеспечить постоянный диалог, выбрать для него правильный формат.

Я глубоко убежден, что эффективность компании во многом определяется первичным управленческим звеном. В Металлоинвесте это звено – мастера. Какая продукция будет производиться, в каком объеме и какого качества – это зависит от взаимоотношений мастера и рабочего. Поэтому самая важная цель – обучение мастеров. Но для этого нужно создать условия. Руководители должны понимать – зачем и чему учить мастеров, уметь отличить хорошего специалиста от посредственного. Так что без обучения руководителей мы не продвинемся дальше.

Ресурсов, чтобы обучать всех одновременно, как правило, не хватает. Поэтому мы каскадируем этот процесс. В этом году

охватили комплексной программой развития топ-менеджмент и уже упомянутых мной линейных руководителей – «лидеров производства». Это более 300 человек, у которых после обучения будет общее понимание того, что такое компания будущего и как обеспечить Металлоинвесту индустриальное лидерство.

Следующая программа обучения на низком старте – «Школа мастеров» для руководителей первичного звена, которых у нас около двух тысяч. Чтобы охватить этот сектор, нам нужно создать институт внутренних тренеров. И этими наставниками в том числе будут руководители, которые пройдут обучение по программе «Лидеры производства» и усвоят комплексную программу развития. Это важно для того, чтобы начальники и подчиненные разговаривали на одном языке, мыслили одними категориями.

– Планируется ли на предприятиях Металлоинвеста

перераспределение фонда оплаты труда за счет оптимизированных вакансий?

– Да, есть решение правления, поддержанное и утвержденное генеральным директором, о том, что до 60 процентов зарплаты, полагающейся сотрудникам сокращенных вакансий, перераспределяется между оставшимися работниками подразделения. При цифровизации и других преобразованиях у людей появляется другая квалификация, формируется новый объем знаний. Сотрудник становится более грамотным, обученным и ценным. Его труд стоит дороже. Поэтому мы хотим, чтобы работник за хороший труд и высокий уровень знаний получал справедливую зарплату. Когда сотрудники пройдут обучение и научатся работать в новых условиях, их доходы вырастут.

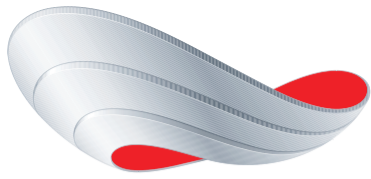
– Каковы условия обучения в Металлоинвесте?

– Обучение в компании бесплатное для всех сотрудников и идет постоянно. Но оно должно

соответствовать или быть близким к требованиям занимаемой должности. В год мы обучаем порядка 43 тысяч человек. Сюда входит и обучение по требованиям госорганов, и для подтверждения допусков и сертификатов, и развивающие виды обучения. Любой работник предприятия может обратиться к мастеру или своему непосредственному руководителю по вопросам дальнейшего профессионального развития – как в рамках повышения квалификации, так и по вопросу профессиональной переподготовки на другую должность.

За рубежом есть такой термин multi-skilling – когда человек имеет несколько профессий. Тогда его ценность для компании возрастает. Если появляется свободная вакансия, он может быстро ее занять. За обладание дополнительными знаниями, профессиями мы готовы платить сотрудникам еще больше.

Александр Ивановский
Фото Валерия Воронова



Металлоинвест

КАРДИНАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

В ЦЕЛЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ЗАДАЧ, НАПРАВЛЕННЫХ НА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ, НА ПОВЫШЕНИЕ КУЛЬТУРЫ ПРОИЗВОДСТВА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ, РАБОТНИКИ ПРЕДПРИЯТИЙ ГРУППЫ «МЕТАЛЛОИНВЕСТ» (АО «ЛЕБЕДИНСКИЙ ГОК», ПАО «МИХАЙЛОВСКИЙ ГОК», АО «ОЭМК», АО «УРАЛЬСКАЯ СТАЛЬ», ООО «УРАЛМЕТКОМ») ДОЛЖНЫ:

- стремиться к безопасному поведению на производстве, к осознанию личной ответственности за собственную жизнь и здоровье и окружающих их лиц;
- знать и понимать, при каких обстоятельствах можно получить травму на производстве;
- не допускать неправильных и опасных действий или приемов при выполнении трудовых обязанностей;
- выполнять только ту работу, которая поручена, по которой прошли обучение и инструктаж по охране труда, к которой допущены специалистами, ответственными за безопасное выполнение работ.

Любое происшествие (несчастный случай, инцидент, авария, пожар и т.п.) — это результат действия или бездействия работников при осуществлении производственных процессов.

РАБОТНИКАМ КАТЕГОРИЧЕСКИ ЗАПРЕЩАЕТСЯ:

1. Находиться на территории предприятий Группы «МЕТАЛЛОИНВЕСТ» в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.
2. Разблокировать без соответствующего разрешения системы безопасности, выводить из строя блокировку, датчики, контрольно-измерительные приборы и другое оборудование, используемое для обеспечения промышленной безопасности, несанкционированно разжигать огонь, курить в неустановленных местах, умышленно портить оборудование, материалы и имущество.
3. Выполнять работы повышенной опасности без оформления наряда-допуска, соблюдения мер безопасности.
4. Работать без применения средств коллективной защиты, исправных и сертифицированных средств индивидуальной защиты.
5. Проникать за ограждение работающего оборудования, электроустановок и прочих механизмов, находиться в опасной зоне вне специально отведенных мест.
6. Выполнять обслуживание или ремонтные работы оборудования без его отключения от всех видов энергии, без установки защитных блокировок и предохранительных устройств, предотвращающих несанкционированную или ошибочную подачу энергии.
7. Осуществлять действия, направленные на сокрытие и (или) искажение фактов и обстоятельств несчастных случаев на производстве.

Нарушение Кардинальных требований по охране труда и промышленной безопасности является основанием для применения дисциплинарных взысканий в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

**Первый заместитель генерального
директора — директор по производству
ООО УК «МЕТАЛЛОИНВЕСТ»**

А.А. Угаров

РЕКЛАМА

САМЫЕ НИЗКИЕ ЦЕНЫ!!!
АЛЬФА
Евробалконы
Пластиковые окна
Металлические двери
Огромный выбор жалюзи
Алюминиевые конструкции
ОКНА
Рассрочка без % на 3 месяца
РЕМОНТ ОКОН
ПОЖИЗНЕННАЯ ГАРАНТИЯ
г. Н-троицк, ул. Зеленая, 33, тел.: 8 (3537) 61-22-33

ОКОННЫЙ КОНТИНЕНТ
ЕВРОБАЛКОНЫ
ГАРАЖНЫЕ ВОРОТА
АЛЮМИНИЕВЫЕ КОНСТРУКЦИИ
ЖАЛЮЗИ
КОНДИЦИОНЕРЫ
РОЛЬСТАВНИ
5800 руб.
6700 руб.
28200 руб.
14500 руб.
г. Орск, пл. Гагарина, ул. Строителей, 6
Орск: (3537) 22-19-49
Новотроицк: (3537) 61-24-24
сайт: оккон.рф

ОРЕН ПЛАСТ
WWW.OKNA-ORENPLAST.RU
пластиковые окна и двери
АЛЮМИНИЕВЫЕ КОНСТРУКЦИИ
гаражные ворота • рольставни
СКИДКА 15%!!!
г. Новотроицк, ул. Юн. ленинцев, 14 - А, м-н «Папа Карло»
Тел.: (3537) 64-35-64, 8-922-552-20-20

ОКНА Евростандарт
Беспроцентная рассрочка
АЛЮМИНИЕВЫЕ КОНСТРУКЦИИ, ЖАЛЮЗИ, МЕЖКОМНАТНЫЕ ДВЕРИ, РОЛЬСТАВНИ, КОНДИЦИОНЕРЫ, ШЛАГБАУМЫ.
НАТЯЖНОЙ ПОТОЛОК 190 руб./кв.м
5800 руб.*
14500 руб.*
29900 руб.*
7000 руб.*
г. Новотроицк, ул. Мира, 16
тел.: (3537) 613-777, 66-86-23
www.eвростандарт56.рф

ЭКО ОКНА
НАСТРОЙ ЗДОРОВЫЙ КЛИМАТ
КОНДИЦИОНЕРЫ
ЕВРОБАЛКОНЫ
ПЛАСТИКОВЫЕ ОКНА
МЕТАЛЛИЧЕСКИЕ ДВЕРИ
АЛЮМИНИЕВЫЕ КОНСТРУКЦИИ
РАССРОЧКА БЕЗ % НА 3 МЕСЯЦА
ЖАЛЮЗИ
РЕМОНТ ОКОН
г. Новотроицк, ул. Уральская, 14.
Тел.: 8 (3537) 61-05-61

«ОКОШКИН ДОМ»
ОКНА, ЖАЛЮЗИ, КОНДИЦИОНЕРЫ,
ЕВРОБАЛКОНЫ, ОТДЕЛКА
66-87-80, 69-01-79

Европейские ОКНА
г. Новотроицк, ул. Советская, 83, тел.: 68-40-40, 61-70-70
г. Орск, пр. Ленина, 57, тел.: (3537) 25-03-36
www.okna56.com Заключение договоров на дому
СКИДКА 35%
ТЕПЛОПАКЕТ
3900 руб.
14500 руб.
6900 руб.
22800 руб.
АЛЮМИНИЕВЫЕ КОНСТРУКЦИИ, НАТЯЖНЫЕ ПОТОЛКИ, ЖАЛЮЗИ, РОЛЬСТАВНИ, СЕКЦИОННЫЕ ВОРОТА
*Скидка на окна. При покупке двери монтаж бесплатный. Срок акции с 01.10.18 г до 30.11.18 г. Подробности по тел.

ПРОГРАММА ТЕЛЕВИДЕНИЯ

Телепрограмма предоставлена ЗАО «Сервис-ТВ»

Вторник, 20 ноября

ПЕРВЫЙ КАНАЛ

- 05.00 «Доброе утро».
09.00 Новости.
09.15 «Сегодня 20 ноября. День начинается» (6+).
09.55 «Модный приговор».
10.55 «Жить здорово!» (16+).
12.00 Новости.
12.15 «Время покажет» (16+).
15.00 Новости.
15.15 «Давай поженимся!».
16.00 «Мужское / Женское» (16+).
17.00 «Время покажет» (16+).
18.00 Вечерние новости.
18.25 «Время покажет» (16+).
18.50 «На самом деле» (16+).
19.50 «Пусть говорят» (16+).
21.00 «Время».
21.30 Т/с «ЖЕЛТЫЙ ГЛАЗ ТИГРА» (16+).
22.30 «Время покажет» (16+).
00.00 «Вечерний Ургант».
00.35 Футбол. Лига наций УЕФА. Сборная России – сборная Швеции.

РОССИЯ 1 РОССИЯ

- 05.00 Утро России.
09.00 Вести.
09.15 Утро России.
09.55 «О самом главном».
11.00 Вести.
11.40 «Судьба человека с Борисом Корчевниковым» (12+).
12.50 «60 Минут» (12+).
14.00 Вести.
14.40 Т/с «ДУЭТ ПО ПРАВУ» (12+).
17.25 «Андрей Малахов. Прямой эфир» (16+).
18.50 «60 Минут» (12+).
20.00 Вести.
21.00 Т/с «ДОКТОР РИХТЕР. ПРОДОЛЖЕНИЕ» (16+).
23.15 «Вечер с Владимиром Соловьевым» (12+).

МАТЧ! МАТЧ

- 08.00 Д/ф «Заклятые соперники» (12+).
08.30 Д/ф «Жестокий спорт» (16+).
09.00 Новости.
09.05 Все на Матч!
10.55 Новости.
11.00 Футбол. Лига наций. Андорра – Латвия (0+).
13.00 Тотальный футбол (12+).
14.00 Новости.
14.05 Все на Матч!
14.35 Футбол. Лига наций. Болгария – Словения.
16.35 Новости.
16.45 Футбол. Лига наций. Чехия – Словакия (0+).
18.45 Новости.
18.50 Все на Матч!
19.20 Футбол. Лига наций. Дания – Ирландия (0+).
21.20 Новости.
21.25 Волейбол. Лига чемпионов. Мужчины.
23.25 Новости.
23.30 «Тает лед» (12+).
00.00 Все на Матч!

НТВ

- 05.00 Т/с «АГЕНТ ОСОБОГО НАЗНАЧЕНИЯ» (16+).
06.00 «Деловое утро НТВ».
08.25 «Мальцева».
09.10 Т/с «МУХТАР. НОВЫЙ СЛЕД» (16+).
10.00 Сегодня.
10.20 Т/с «ЛИТЕЙНЫЙ» (16+).
13.00 Сегодня.
13.25 Обзор. Чрезвычайное происшествие.
14.00 «Место встречи» (16+).
16.00 Сегодня.
16.30 «Место встречи» (16+).



ПРОГРАММА «НАКАНУНЕ» ТЕЛЕСТУДИИ «НОСТА-ТВ» ТРАНСЛИРУЕТСЯ:

АНАЛОГОВОЕ TV – НА КАНАЛЕ ТНТ – ПОНЕДЕЛЬНИК, СРЕДА, ПЯТНИЦА В 7 ЧАСОВ, ВТОРНИК, ЧЕТВЕРГ, СУББОТА В 19 ЧАСОВ
КАБЕЛЬНОЕ TV – НА КАНАЛЕ «НОКС-ТВ» – ПОНЕДЕЛЬНИК, ВТОРНИК И ЧЕТВЕРГ В 21.30 И НА ТЕЛЕКАНАЛЕ ТРК «ЕВРАЗИЯ»

- 17.15 «ДНК» (16+).
18.15 Т/с «ДРУГОЙ МАЙОР СОКОЛОВ» (16+).
19.00 Сегодня.
19.40 Т/с «ДРУГОЙ МАЙОР СОКОЛОВ» (16+).
21.00 Т/с «КУПЧИНО» (16+).
23.00 Т/с «ДЕКАБРИСТКА».
00.05 Сегодня.
00.15 Т/с «БИРЮК» (16+).

5 ПЯТЫЙ КАНАЛ

- 05.00 «Известия».
05.25 Т/с «ЧУЖОЙ РАЙОН-3» (16+).
09.00 «Известия».
09.25 Х/ф «СПЕЦНАЗ ПО-РУССКИ-2» (16+).
13.00 «Известия».
13.25 Т/с «ЧУЖОЙ РАЙОН-3» (16+).
18.50 Т/с «СЛЕД» (16+).
22.00 «Известия».
22.25 Т/с «СЛЕД» (16+).
00.00 «Известия. Итоговый выпуск».

ОТР ОТР

- 05.00 «Прав!Да?» (12+).
05.55 «Большая страна».
06.25 М/ф «Зайка-зазнайка».
06.55 «Большая наука» (12+).
07.25 «Активная среда» (12+).
07.40 Д/ф «Охотники за сокровищами» (12+).
08.05 Д/ф «Путешествие по городам с историей».
08.30 «Календарь» (12+).
09.00 Т/с «КРАСНАЯ КАПЕЛЛА» (12+).
10.00 Новости.
10.05 Т/с «КРАСНАЯ КАПЕЛЛА» (12+).
10.35 Д/ф «Гербы России. Герб Казани» (6+).
10.50 «Активная среда» (12+).
11.00 Новости.
11.05 «Прав!Да?» (12+).
12.00 Новости.
12.05 «Большая страна» (12+).
12.30 «Календарь» (12+).
13.00 Новости.
13.20 «ОТражение».
15.00 Новости.
15.15 Д/ф «Охотники за сокровищами» (12+).
15.35 Д/ф «Путешествие по городам с историей».
16.00 Новости.
16.05 «Активная среда» (12+).
16.10 Д/ф «Гербы России. Герб Казани» (6+).
16.25 Т/с «КРАСНАЯ КАПЕЛЛА» (12+).
17.00 Новости.
17.05 Т/с «КРАСНАЯ КАПЕЛЛА» (12+).
18.00 «ОТражение».
21.00 Новости.
21.05 «Прав!Да?» (12+).
22.00 «Активная среда» (12+).
22.35 Д/ф «Охотники за сокровищами» (12+).
23.00 Д/ф «Путешествие по городам с историей».
23.25 «Большая страна».
23.50 «Активная среда» (12+).
00.00 «ОТражение» (12+).

ТВУ ТВЦ

- 06.00 «Настроение».
08.00 «Доктор И...» (16+).

ПЕН РЕН-ТВ

- 05.00 «Территория заблуждений» (16+).
06.00 «Документальный проект» (16+).
07.00 «С бодрым утром!» (16+).
08.30 «Новости» (16+).
09.00 «Военная тайна» (16+).
11.00 «Документальный проект» (16+).
12.00 «112» (16+).
12.30 «Новости» (16+).
13.00 «Загадки человечества» (16+).
14.00 «Засекреченные списки» (16+).
16.00 «112» (16+).
16.30 «Новости» (16+).
17.00 «Тайны Чапман» (16+).
18.00 «Самые шокирующие гипотезы» (16+).
19.00 «112» (16+).
19.30 «Новости» (16+).
20.00 Х/ф «АНГЕЛЫ И ДЕМОНЫ» (16+).
22.30 «Водить по-русски».
23.00 «Новости» (16+).
23.25 «Загадки человечества» (16+).
00.30 Х/ф «ОСОБЬ-2» (16+).

СТС СТС

- 06.00 «Ералаш» (0+).
06.35 М/с «Шоу мистера Пибоди и Шермана».
07.00 М/с «Тролли. Праздник продолжается!» (6+).
07.25 М/с «Три кота» (0+).
07.40 М/с «Семейка Крудс. Начало» (6+).
08.05 М/с «Да здравствует король Джулиан!» (6+).
08.30 М/с «Драконы. Гонки по краю» (6+).
10.00 М/ф «РИО» (0+).
11.45 Х/ф «РЭД-2» (12+).
14.00 Т/с «КУХНЯ» (12+).
18.30 «СЕНЯ-ФЕДЯ» (16+).
20.00 Т/с «ИВАНОВЫ-ИВАНОВЫ» (16+).
21.00 Х/ф «РЫЦАРЬ ДНЯ» (12+).
23.15 «Шоу «Уральских пельменей» (16+).

ДОМАШНИЙ ДОМАШНИЙ

- 06.30 «6 кадров» (16+).
06.50 «Удачная покупка».
07.00 «Понять. Простить».
07.30 «6 кадров» (16+).
07.35 «По делам несовершеннолетних».
09.45 «Давай разведемся!» (16+).
10.50 «Тест на отцовство» (16+).
11.55 «Реальная мистика» (16+).
12.55 «Понять. Простить».
14.00 Х/ф «МАМА» (16+).
18.00 «6 кадров» (16+).
19.00 Х/ф «МАМА» (16+).
22.55 Х/ф «ЖЕНСКИЙ ДОКТОР-2» (16+).
23.55 «6 кадров» (16+).
00.30 Х/ф «ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ОБСТОЯТЕЛЬСТВА».

★ ЗВЕЗДА

- 06.00 «Сегодня утром».
08.00 «Политический детектив» (12+).
08.50 Т/с «ЧЕРНЫЕ ВОЛКИ» (16+).
09.00 Новости дня.
09.15 Т/с «ЧЕРНЫЕ ВОЛКИ» (16+).
12.00 Военные новости.
12.05 Т/с «ЧЕРНЫЕ ВОЛКИ» (16+).
16.00 Военные новости.
16.05 Т/с «ЧЕРНЫЕ ВОЛКИ» (16+).
18.15 Д/с «Хроника Победы» (12+).
18.40 Д/с «Миссия в Афганистане. Первая схватка с терроризмом» (12+).
19.35 «Легенды армии с Александром Маршалом» (12+).
20.20 «Улика из прошлого».
21.10 «Специальный репортаж» (12+).
21.35 «Открытый эфир» (12+).
23.00 Новости дня.
23.15 «Между тем» (12+).
23.45 Х/ф «НОЧНОЙ ПАТРУЛЬ» (12+).

ТНТ

- 07.00 «Где логика?» (16+).
09.00 «Дом-2» (16+).
11.30 «Бородина против Бузовой» (16+).
12.30 Х/ф «УЛИЦА» (16+).
13.00 «Битва экстрасенсов» (16+).
14.30 Т/с «УНИВЕР» (16+).
20.00 Т/с «ОЛЬГА» (16+).
21.00 «Импровизация» (16+).
22.00 «Шоу «Студия Союз».
23.00 «Дом-2» (16+).
01.05 Х/ф «УЛИЦА» (16+).

ЧЕ ЧЕ

- 06.00 «Улетное видео» (16+).
07.00 «Невероятные истории» (16+).
07.30 «Улетное видео» (16+).
07.50 «Удачная покупка» (16+).
08.10 «Дорожные войны» (16+).
11.00 «Решала» (16+).
13.00 «Идеальный ужин» (16+).
14.00 Х/ф «ПЯТНИЦКИЙ. ГЛАВА ТРЕТЬЯ» (16+).
18.00 «Невероятные истории Дайджест» (16+).
19.00 «Дорожные войны» (16+).
21.00 «Невероятные истории» (16+).
21.30 «Решала» (16+).
23.30 «Шутники» (16+).

В программе телепередач возможны изменения

СПЕЦИАЛИСТЫ РЕКОМЕНДУЮТ

Безопасная красота

Число салонов красоты и маникюрных кабинетов в Оренбургской области растёт с каждым днём. А значительная часть мастеров и вовсе предпочитает вести прием на дому.



В связи с этим специалисты регионального управления Роспотребнадзора решили напомнить оренбуржцам правила, соблюдение которых поможет избежать неприятных последствий. Перед началом и после окончания обслуживания клиента мастер должен тщательно вымыть руки с мылом. Обратите внимание на то, как дезинфицируются инструменты. Для предупреждения распространения гепатитов, ВИЧ-инфекции, туберкулеза, грибковых заболеваний и других инфекций проводится дезинфекция и стерилизация применяемых изделий и инструментов. Расчески, щетки, ножницы для стрижки волос мастер обязан мыть под проточной водой, дезинфицировать в бактерицидных излучателях или в растворах дезинфицирующих средств.

Для обслуживания клиентов салон обязан использовать только чистое белье, запас которого должен обеспечивать индивидуальное применение его для каждого посетителя. Это могут быть и одноразовые шапочки, накладки, салфетки. Если мастер использует при стрижке пеньюар из синтетической ткани, то это возможно только с чистой хлопчатобумажной салфеткой или одноразовым подворотничком. Удаление остриженных волос с шеи и лица клиента должно проводиться чистой индивидуальной салфеткой или ватным тампоном. Допускается использование кисточек для удаления остриженных волос только при условии их дезинфекции после каждого клиента. Парфюмерно-косметические средства должны иметь сертификаты соответствия или декларации о соответствии, не просрочен-

ные сроки годности и русский перевод потребительской информации. У каждого работника должна быть личная медицинская книжка установленного образца с результатами медицинских и лабораторных обследований. При этом эксперты также обращают внимание на то, что услуги по маникюру и педикюру, связанные с повреждением целостности кожных покровов, представляют эпидемиологическую опасность для населения и требуют выполнения дезинфекционных и стерилизационных мероприятий в соответствии с требованиями санитарных правил. Для предупреждения распространения гепатитов, ВИЧ-инфекции, грибковых заболеваний и других инфекций мастер по маникюру и педикюру должен выполнять весь комплекс противоэпидемических меро-

приятий с использованием необходимых дезинфицирующих средств и с соблюдением режима дезинфекции оборудования, маникюрного и педикюрного инструментария. Все манипуляции, которые могут привести к повреждению кожных покровов, должны осуществляться с применением стерильных инструментов и материалов. Потребители, у которых возникают вопросы по соблюдению санитарных требований в салонах красоты и студиях ногтевого сервиса, могут обратиться в региональные управления Роспотребнадзора. И помните, что обеспечить соблюдение санитарных требований при оказании услуг ногтевого сервиса в домашних условиях непросто, риски для потребителя значительно возрастают.

РИА56

АКТУАЛЬНО

Следует выбирать обувь с нескользящей подошвой на микропористой основе. Женщинам рекомендовано отказаться от высоких каблуков.

Если обледенелое место обойти невозможно, то передвигайтесь по нему, как лыжник: небольшими скользящими шажками, немного согнув ноги в коленях.

Старайтесь выходить из дома заранее, чтобы не спеша дойти до пункта назначения.

При ходьбе наступать следует на всю подошву, ноги слегка расслабить в коленях.

Избегайте мест с наклонной поверхностью.

При любой возможности старайтесь держаться за что-либо (поручни, перила и т.п.).

Будьте предельно внимательны на проезжей части: не торопитесь и тем более не бегите.

Особенно осторожным нужно быть при спуске по скользкой лестнице: ступни ставьте вдоль ступенек, чтобы сохранить равновесие.

Смотрите себе под ноги, старайтесь обходить опасные места. Всегда помните, что под снегом может быть лед!

Руки по возможности должны быть свободны, старайтесь не носить тяжелые сумки, не держите руки в карманах — это увеличивает вероятность падения.

Если вы все-таки поскользнулись:

1. Присядьте, чтобы снизить высоту падения.
2. При падении НИКОГДА не выставляйте вперед руки во избежание переломов кисти и предплечья.
3. Не пытайтесь спасти вещи, которые несете в руках.
4. В момент падения постарайтесь сгруппироваться и, перекатившись, смягчить удар о землю. Постарайтесь упасть на бок.
5. Не торопитесь подняться, осмотрите себя, нет ли травм, попросите прохожих помочь.

МЕРЫ БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ ПЕРЕДВИЖЕНИИ В ГОЛОЛЕД

По вопросам подписки газеты «Металлург» обращаться: пл. Ленина, 4, тел.: 67-96-24; ул. Горького, 34, каб. №1, тел.: 66-41-49.



17 ноября, суббота		18 ноября, воскресенье		19 ноября, понедельник		20 ноября, вторник	
ночь	день	ночь	день	ночь	день	ночь	день
-7	-6	-5	-3	-4	-3	-4	-3
пасмурно		пасмурно		пасмурно		пасмурно	
западный, 3-5 м/с		западный, 2-3 м/с		западный, 2 м/с		северо-восточный, 3 м/с	



rp5.ru

СТУДЕНЧЕСТВО

Признание к празднику

В Новотроицком строительном техникуме прошел традиционный городской конкурс чтецов. Мастерством поэтической декламации блеснули как студенты НСТ, так и школьники.

Конкурс «Сила России – в единстве народов!» посвящался Дню народного единства. Молодое поколение должно осознать, что единение остается для нашей страны главной национальной идеей. Это та историческая основа, которая связывает прошлое, настоящее и будущее.

Открыло вечер выступление лицеистки Марии Тупчиль, которая прочла произведение Николая Глазкова «Воззвание Минина». А вокальная группа «НаСтроение» – исполнила песни «Здравствуй, Родина моя милая», «За Россию» и «Едины мы».

По итогам конкурса в номи-

нации «Художественное слово» вердиктом жюри победила студентка НСТ Юлия Гулак. Она представила на суд зрителей и жюри стихотворение Сергея Есенина «Русь уходящая». Лучшим в номинации «Литературно-музыкальная композиция» признан ученик школы №10 Егор Павлов, под-

готовивший конкурсный номер «Любовь – души прекрасная награда». В номинации «Авторское слово» поздравления за исполнение собственного стихотворения «Спасибо за мир» принимала гимназистка Юлия Яковлева.

Марина Чиркова,
зав. библиотекой НСТ

ПРЕОДОЛЕНИЕ

Шахматы наощупь, джакколо и шаффлборд

В центре адаптивного спорта продолжается третий этап открытого фестиваля по адаптивному спорту среди инвалидов.

В этот раз состязались спортсмены-интеллектуалы, выявляя сильнейших в шахматах и шашках.

Турнир во многом стал возможен благодаря субсидии правительства Оренбургской области в размере 257 тысяч рублей.

С 2015 года министерство социального развития проводит грантовый конкурс проектов среди некоммерческих организаций по трем направлениям: программы, направленные на повышение качества жизни ветеранов, на социальную адаптацию инвалидов и на организацию отдыха детей, – поясняет Андрей Данилов, начальник отдела формирования государственного задания и взаимодействия с поставщиками социальных услуг министерства соцразвития Оренбуржья. – Новотроицкий центр адаптивного спорта также представил свой проект и впервые оказался в числе победителей.

Программа центра адаптив-



В комплект поставки также входят стол и шахматные часы

ного спорта для инвалидов предполагает создание условий для игры в шахматы и шашки инвалидов по зрению. Средства регионального бюджета позволили полностью оборудовать зал для занятий: появились новые компьютеры, интерактивная доска, мебель, а самое главное – дорогостоящие наборы (цена одного порядка восьми-девяти тысяч рублей) шахмат и шашек, специально приспособ-

ленных для людей с проблемами зрения. У новотроицких участников фестиваля была возможность познакомиться с новыми наборами заранее, так что во время игры они уверенно передвигали фигуры по доскам.

– Специальные шахматы – это очень удобно, – говорит Алексей Романенко, инвалид по зрению. – Клетки на доске имеют отверстия, куда можно вставить фигуры, они крепко

стоят на доске и не падают при неловком движении кого-то из игроков.

В числе плюсов новых наборов – крупный размер и четкая форма фигур, а также специальная гравировка, с помощью которой можно наощупь отличить белые фигуры от черных. Аналогичные особенности есть и у шашечных наборов: удобная доска с прорезанными клетками и сами шашки, отличающиеся разной поверхностью.

Помимо шахмат и шашек, программа фестиваля адаптивного спорта включает соревнования по бильярду, настольному теннису, джакколо и шаффлборду.

Напомним, что в 2018 году центр также стал обладателем гранта в 150 тысяч рублей как победитель городского конкурса «Сделаем вместе!», инициатором которого компанией «Металлоинвест». На эти средства будет оборудован подъемник в бассейне.

Мария Александрова
Фото Резеды Яубасаровой

СПОРТИВНЫЙ БЛИЦ

В «Болонью» за футбольной наукой

Главный тренер «НОСТЫ» Михаил Белов и тренер ДЮСШ Павел Ильин на время переехали в Италию.

В клубе высшего дивизиона итальянского футбола, входящего в рейтинг одного из сильнейших национальных чемпионатов планеты, представители новотроицкого клуба изучают, как строится учебно-тренировочный процесс, Михаил Белов ознакомится с работой тренерского штаба основного состава, Павел Ильин – с педагогическим процессом в дубле, юношеских и детских командах ФК «Болонья». Интересны ностовцам взаимодействие всех эшелонов клуба, трансферная и селекционная работа.

Двухнедельная поездка стала возможной благодаря спонсорской поддержке одного из брендов спортивной экипировки, в которой выступают игроки новотроицкого клуба в этом сезоне.

О командировке в ФК «Болонья» наша газета обязательно расскажет по возвращении тренерского дуэта из Италии.

Александр Проскуровский

Хоккей: начинать никогда не рано

Тренер ДЮСШ «Олимп» Дмитрий Максименко успешно работает с самыми юными хоккеистами.

Каждое утро с восьми до девяти часов на льду Ледового дворца «Победа» можно увидеть мальчишек 2014 года рождения. По мнению наставника малышей Дмитрия Максименко, начинать учиться хоккею в четыре года не рано.

Недавно восьмилетние воспитанники Дмитрия Валерьевича завоевали бронзовые медали на Всероссийском турнире в Челябинске. Новотроицкие «Стальные орлы-2010» с большим перевесом обыграли «Авангард» из Ноябрьска (8:3), тюменский «Рубин» (8:4), пермский «Молот» (4:1), в упорной борьбе одолели даже красноярских ровесников из школы олимпийского резерва «Сокол» (3:2)! Поражения от победителей турнира тагильчан (1:6) и челябинцев (3:5) не позволили подняться выше третьего места. Лучшим нападающим турнира признан Миша Музычко. Игроки, родители и тренер благодарят управляющего директора Уральской Стали, депутата Законодательного собрания Оренбургской области Евгения Маслова за неоценимый вклад в развитие команды. Кстати, в группу самых юных хоккеистов продолжается дополнительный набор, справки по телефону: 8-987-792-33-14.

ОФИЦИАЛЬНО

Министр доложила обстановку

В министерстве экономического развития, промышленной политики и торговли Оренбургской области рассказали о потенциале области и возможных направлениях сотрудничества.

Наталья Безбородова рассказала о базовых отраслях экономики области, в числе которых топливно-энергетический, металлургический, машиностроительный, горнодобывающий и агропромышленный производственные комплексы. В области действуют свыше трех тысяч промышленных пред-

приятий, около 300 из них – крупные и средние. Занимая 0,7 процента территории России, область производит более восьми процентов кузнечно-прессовых машин, свыше пяти процентов производства чугуна, около 20 процентов добычи соли, четыре процента нефтедобычи, почти три процента добычи природного га-

за, около двух процентов производства готового проката. На территории области находится почти пять процентов российских сельхозугодий.

На развитие экономики и социальной сферы области в 2017 году было направлено свыше 180 млрд рублей инвестиций в основной капитал, что составило 102,3 процента

к уровню позапрошлого года. А за первое полугодие 2018 года их рост составил 126,8%. В настоящее время в реестр приоритетных инвестиционных проектов области входят 40 проектов общим объемом инвестиций около 240 млрд рублей.

– Особо отмечу, что эти новые точки роста экономики региона возникают не только в Оренбурге, а на территории всей области, – отметила Наталья Безбородова.

В качестве успешно реализованного примера она приве-

ла инновационное производство «НСплав» в Новотроицке, масштабную модернизацию на заводе «Орскнефтеоргсинтез», важный экологический объект – технологическую нитку серной кислоты на Медногорском медно-серном комбинате, современную оросительную систему в Илекском районе и другие проекты.

Отметим, что ведется работа над присвоением звания территории опережающего социально-экономического развития городу Ясный.

Инна Ермолаева

ИСТОРИЯ УСПЕХА

Штурман верных решений и улучшений

Старший навигатор штаба УЖДТ ЛГОКа Виталий Аляных рассказал, как работа над Бизнес-Системой позволяет не только улучшить производство, но и дает мощный толчок к саморазвитию.



Виталий Аляных вместе с коллегами-навигаторами работает над внедрением улучшений

На Лебединском ГОКе восторженно воспринимается вторая волна развития Бизнес-Системы Металлоинвест. На этот раз активной площадкой стало управление железнодорожного транспорта. Здесь же сформировался и штаб навигаторов, в котором непрерывно кипит работа. Трудятся специалисты по двум направлениям – расчету экономического эффекта для повышения производительности техники подразделения и по внедрению различных инструментов Бизнес-Системы на участках УЖДТ.

Руководит этим непростым процессом и всем коллективом штаба старший навигатор Виталий Аляных. Его, без сомнения, можно назвать опытным «штурманом». Во-первых, из-за солидного рабочего стажа и хорошей практики: за 20 лет работы на комбинате Виталий Аляных прошел путь от слесаря по сборке металлоконструкций до начальника ремонтно-механического управления. Вторая же причина успеха – навигаторский опыт, ведь до этого Виталий был старшим в самом первом штабе по внедрению Бизнес-Системы – на обогатительной фабрике. Полученные знания и навыки теперь помогают гораздо эффективнее справляться с поставленными задачами.

Если сравнивать деятельность в штабе ОФ и здесь, то нельзя сказать, что стало гораздо легче, потому что здесь все начали заново – внедрение процессов, инструментов Бизнес-Системы и, самое главное, работу с коллективом по изменению его отношения к улучшениям. Начинать всегда непросто: людям приходится переходить к иному мировоззрению, вникать в другие задачи и планы, изучать инструменты БС, чтобы уметь ими грамотно пользоваться каждый день, – пояснил Виталий Аляных. – Основной плюс работы на первой волне состоит в том, что у меня, как и у других навигаторов, сложилось представление и понимание, как грамотнее, быстрее и результативнее достигать поставленных целей, как работать с коллективом подразделения, чтобы это воспринималось не как показное мероприятие и не вызвало отторжение, а наоборот, находило отклик.

По словам собеседника, самое сложное, с чем сталкивается команда штаба, это не организационные вопросы, а непонимание работников, для чего нужно переходить к новым методам работы и управления производством. И задача навигаторов – поделиться более полной информацией о том, что дает внедрение Бизнес-Системы не только комбинату, но и каждому

специалисту, а также почему инструменты БС так полезны и просты в использовании.

– На осознание всех тонкостей людям нужно время, поэтому процессы идут не семимильными шагами, хотя и стабильно, – пояснил Виталий. – Если наткнемся на барьеры в понимании, собираемся всем штабом, проводим мозговой штурм и решаем, каким образом сделать информацию более доступной, расставить акценты. В нашей команде два консультанта и восемь навигаторов, включая меня. Двое ребят до этого работали в штабе «Сквозные вопросы», еще двое – в «ТОиР», так что обладают определенным опытом и знаниями. Еще три навигатора – грамотные новички из рудоуправления и дренажной шахты. У каждого есть свои функции, направления работы.

Сейчас все силы штаба сосредоточены на главном – как повысить производительность оборудования подразделения, объемы перевозок горной массы, эффективность рейсов. И несмотря на то что штаб начал работу недавно, есть определенные успехи:

– Запустили процесс Цикла улучшений, проводим второй из запланированных и подготовили график на 2019 год. На прошлой неделе запустили работу Административную ячейку в цехе №1. Будем смотреть, как пойдет работа с этим инструментом Бизнес-Системы,

и калибровать, чтобы привести его к удобной для персонала конфигурации. Кроме того, сейчас в работе находятся шесть проблем, с которыми мы разбираемся с помощью инструмента БС «Формат А3». То есть мы рассматриваем их по определенному алгоритму и таким образом находим верные решения.

При этом мой собеседник отметил, что развитие Бизнес-Системы позволяет делать лучше не только комбинат и коллег, но и самого себя.

– Мне интересно участвовать, внедрять инструменты БС в подразделения. Работа в штабах помогла расширить кругозор, мировоззрение, научиться по-другому мыслить, получить дополнительный опыт, – признался Виталий Аляных. – И даже то, что сейчас все процессы проходят заново, – это плюс: мы закрепляем свои навыки, ищем свежие идеи, знакомимся с новыми людьми и помогаем им решать проблемы на рабочих местах. Самое бесценное, пожалуй, работа с коллективом. Это уже не теория, на которую смотришь и видишь, как все стройно и гладко. На практике чаще всего бывает по-другому. И вот самый интерес как раз в том, чтобы найти верный подход, помочь работникам осознать необходимость изменений и, внедряя улучшения, продвигаться вперед.

*Александра Морозова
Фото Александра Белашова*

БИЗНЕС-СИСТЕМА

УСПЕШНОЕ НАЧАЛО

...внедрения Досок решения проблем в ходе второй волны развития Бизнес-Системы можно отметить в управлении железнодорожного транспорта ЛГОКа.

Полгода назад на обогатительной фабрике Лебединского ГОКа стартовала первая волна развития Бизнес-Системы Металлоинвест. Несомненным плюсом ее реализации стало внедрение определенных инструментов, к примеру, Досок решения проблем (ДРП). Они доказали свою эффективность на пилотных участках ОФ и сегодня успешно внедряются в других подразделениях комбината, которые включились в процесс изменений во вторую волну развития БС.

Основная задача этого инструмента – вовлечь персонал в процесс непрерывных улучшений по таким направлениям, как безопасность труда, состояние рабочих мест, эффективность работы оборудования. Принцип работы ДРП достаточно прост: если работник сталкивается с проблемой, которая по каким-либо причинам не решается, он может в любое удобное для него время записать ее на ДРП. Вопросы – абсолютно разные: начиная с производ-



Основная задача ДРП – вовлечь персонал в процесс непрерывных улучшений

ственных и заканчивая бытовыми. Так как ДРП расположена на открытой площадке, у всех сотрудников комбината есть возможность отслеживать статус, в котором находится интересующий их вопрос. Здесь также все просто: зарегистрированная проблема, по которой назначен ответственный и установлены сроки выполнения, помечена желтым магнитом. Зеленым магнитом

обозначена решенная проблема, красный цвет говорит о том, что вопрос не решен и требует внимания вышестоящего руководства.

В начале октября на территории управления железнодорожного транспорта были установлены девять таких досок: шесть – в цехах УЖДТ и три – в ЦРПС РМУ. Работники на такие нововведения отреагировали активно. По данным на

13 ноября, записано 173 проблемы, 133 из них уже решены. Как показывает статистика, в основном работников волнуют вопросы, связанные с оборудованием и инструментом (около 50 процентов), а также бытовые (около 30 процентов).

– Сотрудники комбината просят решить проблемы с неработающим оборудованием, отсутствием света в тех или иных точках, улучшить качество питьевой воды, – уточнил навигатор штаба «Сквозные вопросы» Станислав Нестеренко. – Благодаря этому инструменту нам удается решать важные для работников проблемы. К тому же люди понимают, что руководство их слышит, значит, каждый работник является важным звеном производственного процесса. Кроме того, внедрение ДРП позволяет улучшить процесс взаимодействия между представителями разных подразделений, что особенно актуально для сотрудников РМУ, которые трудятся на территории УЖДТ.

*Наталья Хаустова
Фото Александра Белашова*

В РАЗВИТИИ

Железнодорожники проторили путь

Металлоинвест запустил на Михайловском ГОКе систему дистанционного управления подъемными сооружениями. На реализацию программы будет направлено около 70 миллионов рублей.

На сегодня новой системой оснащены три мостовых крана грузоподъемностью пять тонн в управлении по производству запасных частей (УПЗЧ) и управлении по ремонту электроэнергетического оборудования (УРЭЭО). Программа перехода на дистанционное управление мостовых кранов нацелена на повышение эффективности производства и безопасности труда, обеспечение точного позиционирования транспортируемого груза.

На пульт управления оператора вынесены все основные функции крана: подъем, опускание, передвижение, освещение, сигнализация, аварийная остановка. Помимо дистанционного управления, на кране сохранено дублирование управления в ручном режиме из кабины машиниста.

– Работа по оснащению действующих кранов системой дистанционного управления на МГОКе проведена впервые, – рассказал главный энергетик УПЗЧ Александр Мухин. – Это интересный технологический процесс от идеи до воплощения, который мы прошли совместно с профессионалами в этой области из ООО «ТехКранМонтаж», убедившись в надежности и эффективности оборудования.

В 2019 году программа будет продолжена: в основных подразделениях комбината на дистанционное управление будут переведены 37 мостовых кранов из 140. Внедрение дистанционного управления подъемными сооружениями планируется в 2019 году также на Лебединском ГОКе и Уральской Стали.

ПЕРСПЕКТИВА

Юные футболисты встали в очередь

Победой новотройчан над челябинцами завершилась летне-осенняя часть сезона-2018/19. Об промежуточных итогах большого футбола и перспективах детской спортивной школы рассказал генеральный директор «НОСТЫ» Юрий Калякин.

Перед «НОСТОЙ» ставилась задача попасть в шестерку на промежуточном финише. И эта цель достигнута. Отрыв от ближайшего соперника, «Зенита – Ижевска» (седьмое место), – шесть очков. Место в верхней части турнирной таблицы позволит новотройчанам в третьем круге еще раз сыграть против лучших команд нашего дивизиона (пять команд, занявшие с седьмого по одиннадцатое места, встретятся друг с другом в утешительном турнире). Понятно, что в оставшихся пяти матчах второго круга шестую позицию надо еще удержать в борьбе против таких серьезных соперников, как «Волга», «Сызрань-2003», «Звезда» и «КамАЗ». Но задел в шесть очков увеличивает шансы «НОСТЫ» на сохранение прописки в этом своеобразном плей-офф.

Юрий Владимирович признался, что игрой команды он удовлетворен, а вот отдельными статистическими показателями – нет. «НОСТА» очень много проигрывала на своем поле: четыре раза. В том числе на глазах новотройцких болельщиков случилось фиаско с самым крупным счетом 0:5 от пермской «Звезды». Мало радует и положительный баланс всего в один мяч в разнице забитых и пропущенных мячей: 24 – 23. Он красноречиво свидетельствует о том, что оборона «НОСТЫ» нуждается в латании дыр.

Генеральный директор не стал обходить молчанием проблему изменений в составе. Перетасовка в «НОСТЕ» происходит с печальным постоянством: каждое трансферное окно – раз в полгода. Вот и в зимний перерыв ожидается



примерно 30-процентное обновление команды. Расторгнуты контракты с Георгием Журавлевым, Артемом Воловичком, Антоном Мамонтовым и Кириллом Холодовым. Исламжан Насыров и Никита Кирсанов приглянулись другим, более именитым клубам, если смотрины пройдут удачно, они могут покинуть Новотроицк. Юрий Владимирович согласен, что подобная чехарда с составом отрицательно сказывается на результатах. И сумеют ли новички стать достойной заменой – большой вопрос. Но самой значимой потерей может стать уход из клуба главного тренера Михаила Белова. Его контракт истекает с окончанием чемпионата, и Юрий Калякин дал понять, что у наставника «НОСТЫ» есть предложения из высших дивизионов.

Третий год «НОСТА» осознанно придерживается стратегии, которую можно сформулировать так: завоевать репутацию кузницы молодых футбольных талантов, помогать одаренным ребятам из Новотроицка и других городов

громко заявить о себе. В СМИ пытаются представить Второй дивизион как болото, из которого невозможно выбраться. Но примеры Егорычева, Беева, Карпухина говорят о противоположном – и именно «НОСТА» стала для них социальным лифтом. Нынче тренерский штаб главного клуба внимательно следит за профессиональным ростом Сагитова, Лукьянова и других перспективных ребят из нашей футбольной школы. Благодаря усилению требований к методической подкованности дет-

После победы хорошее настроение обеспечено до весны

Артем Яркин на восьмой строчке в рейтинге бомбардиров

ских тренеров корректируется учебно-тренировочный процесс, во время совместных тренировок «основы» и ребят выпускного класса у наставников взрослой команды все меньше претензий к технической оснащенности и физической подготовке ностовского резерва.

Пропаганда самой популярной спортивной игры даже в шести детских садах, а также прошедший этим летом в нашей стране чемпионат мира привели к такому наплыву «абитуриентов», что этой осе-



ню ФШ «НОСТА» впервые за много лет позволила себе брать не всех подряд, а провести отбор. На сегодня только в «НОСТЕ-2011», самой младшей группе, занимаются 60 футболистов. Тренировочный процесс, подготовка к турнирам здесь в самом разгаре, ученики ФШ «НОСТА», в отличие от взрослой команды, не в отпуске. Калякин отмечает: так как клуб берет на себя все расходы на соревнования (родителям не приходится добавлять ни копейки), футбольная школа обходится клубу недешево, но по-другому нельзя. Мальчишкам надо дать шанс реализовать себя в большом спорте, а заодно выполнить для Новотроицка социальную роль полезного времяпрепровождения 235 подростков, заняв их досуг, отвлекая от дурного влияния.

Нести социальную ответственность «НОСТЕ» в рамках договоров о социально-экономическом партнерстве помогает Металлоинвест и областной бюджет. А Уральская Сталь оперативно откликается на нужды клуба, в частности, предоставляя СОК «Металлург» для тренировок.

Спортшкола отказалась от такой формы работы, как специальные футбольные классы. А вот занятия с дошколятами продолжаются. Причем городские администрация, управление физической культуры и спорту поддерживают эту инициативу «НОСТЫ», призывая создавать такие группы в каждом из детских садов. Но пока педагогические ресурсы футбольной школы не в силах охватить все дошкольные учреждения: в штате ФШ «НОСТА» трудится всего шесть тренеров.

Александр Проскуровский
Фото Дениса Ильбактина

МЫ НАЧИНАЕМ КВН

Верить в себя и побеждать

Во Дворце культуры металлургов состоялась игра между пятью командами веселых и находчивых работников Уральской Стали. Встреча посвящалась дню рождения международного союза КВН.

Каждая команда представляла собой сборную из работников нескольких цехов. Если бы существовал рейтинг самого кавээнзовского структурного подразделения комбината, то первую строчку следует отдать ЛПЦ-1: его работники есть и в команде «Бутерброд», и в команде с загадочным названием «Эмика».

Кстати, о названиях. На кавээнщиков комбината напало какое-то поветрие переименований. Допустим, прошлогод-

ний победитель – команда «Маслята» – стала «Бутербродом», «Уральский микс» – «Стальперцами». Перечисление этой смены вывесок можно продолжать.

Получилась интересная картина: зрители увидели знакомые лица под новыми «флагами». После игры лидеры команд на вопрос: «Зачем поменять название?» не смогли дать сколько-нибудь внятного ответа. В лучшем случае сослались на творческое состояние души, которое не терпит зас-

той ни в чем, в том числе и в названиях.

Единственной командой, не поддавшейся эпидемии ребрендинга, стала сборная ЭСПЦ, ЦСО СП, ЦЭТЛ, ПКЦ, УТК и ЦРЭНО «Восемь оттенков стали». Команда сразу покорила жюри, одна рок-группа «Кардинальные требования» чего стоит! Жанр пародии труден, требует меткости попадания в оригинал, поэтому в прошедшей игре никто на него не отважился. Никто, кроме «Восьми оттенков стали». Ста-

нслав Козырев спародировал суперзвезду российского шансона. «Яблочный Стас» получился узнаваемым и внешне, и по вокалу. А хит «Без тебя», пройдя текстовую переделку, стал объяснением в любви к комбинату.

Второе место заняли «Стальперцы» (в ней играют транспортники и коксохимники). С первых мгновений «Приветствия» они заявили о своих победных амбициях, выйдя под хип-хоповский кач в исполнении Алексея Вечкилева. Запомнилась их миниатюра о просьбе Адама сотворить... гараж, пусть даже ради этого места для мужского релакса придется пожертвовать еще одним ребром. А как забыть торговца с болюшиного

рынка на проходной! Этот номер не хуже прошлогоднего шедевра «Отпускник смотрит в зарплатный квиток».

Бронзу завоевала команда «Эмика», в которой собрались веселые и находчивые из ЛПЦ-1, ТЭЦ, ЦСП, ККЦ, ЦВС и ЦЛК. У этой сборной отлично получилось домашнее задание «А у нас на комбинате». Такой передачи «В гостях у сказки» советские дети точно не видели. Команде пришлось влетать в сказочное действие «5С» из «Бизнес-Систем» те же «Кардинальные требования» и прочие современные реалии комбината. Впрочем, умение шутить на тему производства продемонстрировали кавээнщики всех пяти команд.

Александр Проскуровский

ЗДОРОВЫЙ РЕБЕНОК

Подконтрольные эмоции

В детском саду №18 комбинированного вида реализуется сразу несколько проектов, победивших в грантовом конкурсе Металлоинвеста «Здоровый ребенок», один из них курируют специалисты Центра комплексной ресоциализации граждан.

Автором разработки «Учимся играя» стала заместитель директора по социальным вопросам и психолог АНО «Центр комплексной ресоциализации граждан» Юлия Бармина.

Цель проекта – научить детей с ограниченными возможностями здоровья управлять своими эмоциями, понимать свои чувства и чувства других людей, что станет залогом их успешной адаптации к школе и дальнейшей жизни. В работу с дошколятами вовлечены невролог, психолог и дефектолог.

– Умственные способности помогают учиться в школе, поступить в институт, но именно развитый эмоциональный интеллект влияет на способность противостоять стрессам, помогает завести отношения, адаптироваться к социальной среде. Уже доказано, что жизненный успех в 80 процентах зависит от эмоционального интеллекта человека, и лишь 20 процентов принадлежит уровню IQ, – говорит психолог проекта Ольга

Астанченко. – Наши занятия направлены не только на повышение интеллекта ребенка, но и на развитие его эмоционально-волевой сферы. Высокий эмоциональный интеллект – это развитые коммуникативные способности, умение правильно выражать свои чувства, умение сочувствовать. Позже мы будем учиться безопасно выражать агрессию, обиду, что особенно актуально для гиперактивных детей.

Особенность проекта «Учимся играя» в том, что специалисты работают не только с детьми, но и с членами семьи.

– Очень важно подключать к этой работе семью, – рассказывает дефектолог проекта Оксана Израйлева. – Во-первых, это улучшает взаимоотношения между детьми и их родителями, а во-вторых, родители, научившись здесь специальным техникам, могут ежедневно заниматься с детьми дома, раз в неделю выполняя наше очередное задание.

Кира Столбова
Фото Резеды Яубасаровой



Психологи утверждают, что умение распознавать свои и чужие эмоции – очень важный жизненный навык, особенно в эпоху компьютерных игр и различных гаджетов



Посещая занятия проекта «Учимся играя», родители начинают лучше понимать себя и своих детей



Не спешите учить ребенка буквам и счету – лучше развивайте эмоциональный интеллект



Занятия с семьями проводят психолог и дефектолог. Также в проекте задействован детский врач-невролог



Игры развивают не только интеллект малышей, но и учат правильно выражать свои чувства



В возрасте от 3 до 7 лет ребенок овладевает не только своей речью, но и осваивает целый мир разнообразных эмоций и чувств



Смайлики помогают детям лучше понимать эмоции и читать их по лицам