



В единой команде «Мечела»

Руководителями не рождаются, ими становятся: сотрудники предприятий компании рассказывают о своём опыте участия в программе кадрового резерва

2-3

Понемногу обо всём

По договору с Центром занятости населения Нижнеилимского района Коршунковский ГОК трудоустроил на время летних каникул школьников

4

Люди, которые делают праздник

Сокращённый формат празднования Дня металлурга отменяет массовость, но некоторые мероприятия остаются в силе

Для немалой части работников Коршунковского ГОКа июль — обычно время хлопот, связанных с предстоящим празднованием Дня металлурга. Речь идёт об организаторах многочисленных мероприятий, из которых и состоит собственно профессиональный праздник.

И вовлечены в процесс подготовки очень многие: энергетики, строители, хозяйственники, производственники, кадровики, персональщики, руководители структурных подразделений, специалисты, отвечающие за безопасность, и даже юристы. За каждым закреплён определённый участок ответственности. Да и дело предстоит се-

рьёзное: организация массового мероприятия, на которое собирается весь город. Но так складываются обстоятельства, что второй год подряд массовые мероприятия находятся под запретом в связи с пандемией. И развёрнутую подготовку к Дню металлурга Коршунковскому ГОКу на полпути пришлось сворачивать. Хотя уже заключались договоры на выступление на стадионе «Горняк» популярных артистов, изготавливались приглашения для официальных гостей. Ситуация с новым распространением коронавируса изменила все планы.

Но не вся подготовка к празднику приостановлена. Так, **начальник отдела кадрового администрирования Марина Дедюхина** продолжает собирать воедино



информацию по представлению работников комбината к наградам в честь Дня металлурга. Надо сказать, это непростая работа, и начинается она за много месяцев до праздника. Списки награждаемых проходят не одну инстанцию, и на разных уровнях — от местного до министерского — могут быть

скорректированы. В общем, всё не так просто. Что характерно, на вопрос о количестве награждаемых в этом году Марина Владимировна ответила, не заглядывая в бумаги, просто перечислила. Вот что значит профессиональная память.

Готовится к обновлению Доска почёта «Честь и гордость комбината». С 1 по 10 июля открыта собственная «фотолаборатория», куда приглашены все причастные. Вот уже несколько лет фотографии на Доску Почёта готовит **начальник участка КИПиА Евгений Кудашкин** — творческий человек и одарённый фотограф. Евгений Николаевич вообще всегда принимает живое участие во всех массовых мероприятиях комбината. В новогодние



праздничные концерты он — импозантный Дед Мороз, на Дне металлурга — собственный корреспондент и видеооператор, на Днях здоровья комбината — и участник, и собкор газеты «Магнетит». В общем, на все руки мастер. Не сидят без дела и девушки из группы социальных программ — Светлана Золо-

тарёва и Оксана Покровская. «Закулисная» подготовка любого праздника находится в их ведении: приобретение цветов, подарков, оформленные грамоты, открытки и т.д. В этом году призы от комбината получат и ребята-школьники, принимающие участие в Конкурсе детских рисунков, и победители Конкурса народного умельца, и работники, участвовавшие в спартакиаде-2021. А 16 июля в 12:00 в ночном небе над Железногорском-Илимским ярко вспыхнет салют в честь Дня металлурга. Так что пусть и в сокращённом формате — но праздник всё-таки состоится. И мы благодарим людей, которые этот праздник для нас готовят.

Лариса ДОЛотова

Приближается профессиональный праздник День металлурга!

Организационный комитет Конкурса народных умельцев и детских рисунков напоминает: **экспонаты принимаются в музее им. М.К. Янгеля в здании администрации г. Железногорск-Илимский с 5 по 9 июля (включительно) 2021 г. с 9:00 до 17:00.**

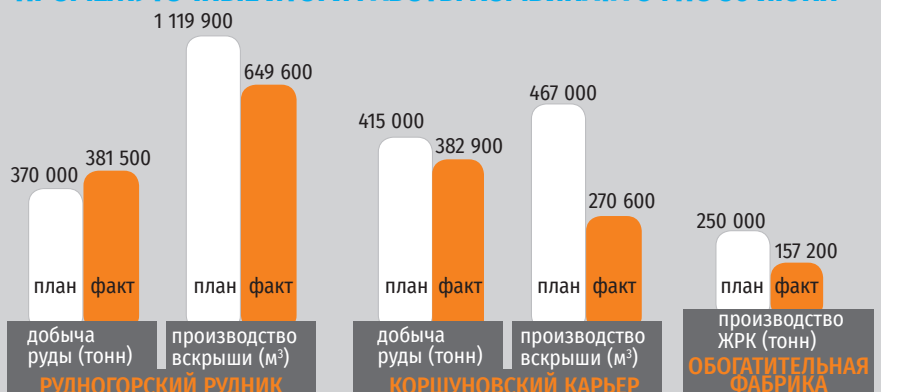
Открытие выставки состоится 15 июля 2021 года в 17:00. Выставка будет открыта для посещений с 16 июля до начала сентября. Музей работает, но есть ограничение: посещение выставочного зала не более 5 человек одновременно. В связи с этим награждение победителей Конкурса пройдёт в заочном формате.

Оргкомитет

ОБЩИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПРОИЗВОДСТВА С 1 ПО 30 ИЮНЯ



ПРОМЕЖУТОЧНЫЕ ИТОГИ РАБОТЫ КОМБИНАТА С 1 ПО 30 ИЮНЯ



Все резервы — в дело!

Любой руководитель знает: чтобы достичь положительного производственного результата, нужно максимально использовать все резервы. А если что-то не получается, надо найти причины проблем и скрытые возможности



Специалисты — самый мощный ресурс предприятия, а высокопрофессиональные кадры, специально обученные — клад бесценный.

Сами сотрудники тоже стремятся повысить квалификацию: во-первых, потому что интересно учиться новому, во-вторых, можно перейти на следующий уровень, улучшив материальное положение. Да и — чего греха таить! — Нам всем нравится, когда профессионалы, пользующиеся большим авторитетом, признают наши заслуги, желая работать именно с нами.

РУКОВОДИТЕЛЯМИ НЕ РОЖДАЮТСЯ...

...ими становятся. И способствовать этому призвана программа «Кадровый резерв». Комплексное обучение в школе кадрового резерва «Мечела» включает в себя лекции, тренинги, практикумы, которые знакомят участников со всеми сторонами менеджмента предприятия: сбытом готовой продукции, грамотным управлением персоналом, особенностями производства и так далее. Занятия проводятся как дистанционно, так и очно. В основе обучающих курсов лежит принцип формирования сильных управленческих команд, а цель — создание условий для профессионального и карьерного роста грамотных, болеющих за свое

дело специалистов. Благодаря такой практике «Мечел» заботится о ответственности и развитии руководящих кадров. Чему учат в школе руководителей? Во-первых, правильно ставить задачи и распределять их среди подчиненных, контролировать выполнение. Да и спросить за результат так, чтобы подчиненный не почувствовал себя обиженным или, что совсем недопустимо, униженным — тоже искусство. Тренируют и умение работать в команде. Во-вторых, в большой компании многие процессы взаимосвязаны, похожи. На разных предприятиях разные люди занимаются одними и теми же проблемами. Чтобы решить общую для всего коллектива «Мечела» задачу, руководители находятся постоянно в связи: производственники, энергетики, сбытовики и т.д. Но при этом зачастую они лично не знакомы. В школе — знакомятся. А когда знаешь человека в лицо, легче выстраивать деловое общение. В-третьих, масштаб. Когда человек становится руководителем, он обязан научиться видеть все составляющие производственного процесса, анализировать ситуацию, чтобы быстро определять причины сбоев и устранять проблемы. Знакомство с другими предприятиями, особенностями производства только расширяют кругозор, дают возможность увидеть «как у них», унифицировать похожие процессы и совершенствовать их, избегать одинаковых ошибок. Не случайно обучение кадрового резерва про-

водят на разных промплощадках Группы, чтобы специалисты понимали, как работает компания в целом, и осознавали важность четкого выполнения задач, чтобы не подводить смежников. Наконец, сама по себе замечательная идея — собрать в одном месте руководителей, от профессионализма, харизмы, человеческого таланта которых зависит производственные результаты. То, что они нарабатывают, они перенесут на свои предприятия. И пойдут вперед — вместе.

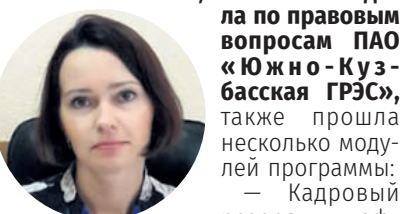
ВРЕМЯ ПЕРВЫХ

В первый состав кадрового резерва «Мечела» вошли специалисты, в работе которых заметили потенциал для дальнейшего продвижения по карьерной лестнице. Они положительно зарекомендовали себя на занимаемых должностях, обладают деловой хваткой, достойными моральными качествами. Первый модуль проходил в Москве, второй — в Междуреченске, третий — в Челябинске, и было это в 2019 году. Затем случился вынужденный перерыв из-за пандемии. Многие резервисты, состоящие в программе с 2019 года, отметили, что все приобретенное — полезно. А главное — действительно карьера двинулась в гору. Денис Александрович Шерстобитов за 18 лет работы в компании прошел путь от слесаря ремонтно-механического участка разре-



Специалист отдела продаж Управления коммерческой деятельности Коршунского ГОКа Александр Маношенко был одним из пяти резервистов комбината, принявших участие в семинаре с опытным бизнес-тренером из компании BEST T&D GROUP. Тема тренинга: «Ключевые навыки современного руководителя». **Александр МАНОШЕНКО:** — Обучение в Москве два года назад носило характер больше ознакомительный: приехали и знакомились друг с другом работники предприятий Группы. В Междуреченске мы практиковались в «Проектной деятельности», а в Челябинске нас обучали по курсу «Эффективная коммуникация». В целом, все это было новым, увлекательным и в последующем помогло в работе. Много нового для себя взял из обучения в мае этого года. И еще важный момент: как верно сказал один из участников нашей группы, мы получили возможность вживую увидеть лица людей, которых обычно в процессе работы только слышим по телефону. Установление личных контактов с коллегами с других предприятий — бонус подобных тренингов.

департамента ремонта и технического обслуживания ПАО «Южный Кузбасс».



Денис ШЕРСТОБИТОВ: — В программу «Кадровый резерв» попал в должности директора управления по открытой добыче угля «Южно-Кузбасс», а затем перешел на нынешнюю. Сегодня возглавляю службу, которая отвечает за работоспособность всего оборудования нашей угольной компании. Конечно, контроль за соблюдением правил эксплуатации разнообразной техники, работающей на шахтах, разрезах и фабриках, проведение ремонтных работ, масштабных и не очень — это большой и важный блок работы. И здесь нужны не только мои знания как механика, но и умение работать с коллективом. В одном из блоков программы мы готовили и защищали проекты. Проще говоря, приводить доводы и факты в защиту своей точки зрения. Это очень пригождается в профессиональной деятельности. Общение с коллегами значительно расширило кругозор. Узнать о специфике других предприятий «Мечела», с какими проблемами они сталкиваются и как их решают — это не только интересно, но и полезно. Можно же перенять чужой опыт, а не

ПРАВИЛА ЭФФЕКТИВНОСТИ

В апреле 2021 года слушатели прошли обучение в формате онлайн, а в мае 2021-го состоялся очередной этап обучения на базе Челябинского металлургического комбината (18-21 мая) и Коршунского ГОКа (24 и 25 мая). Начальник отдела обучения и развития персонала Управления по кадровой политике ПАО «Мечел» Юлия Кривоносова, выступая на одной из площадок, отметила, что в 2021 году акцент при подготовке руководителей — начальников цехов, отделов, участков, директоров управлений и департаментов, главных специалистов — сделан на обучении системе бережливого производства. Это перспективно и стратегически обосновано, ведь она активно внедряется сейчас на трёх предприятиях металлургического дивизиона: ЧМК, БМК и «Ижстали». На очереди — все остальные.



Директор Департамента инфраструктуры информационных технологий ЧМК Сергей СИНЯКОВ тоже отметил, что очень рад возобновлению программы: — Обучение помогает повышать свою компетентность в вопросах управления персоналом, проектами, организациями. Отмечу тренинги по развитию личностных качеств человека и руководителя. Из них я многое почерпнул для себя: как правильно общаться с людьми, ставить задачи, контролировать сроки, мотивировать коллектив. Преимущество школы кадрового резерва ещё и в том, что у тебя существенно расширяется коммуникация с коллегами из других подразделений, с других предприятий, что позволяет работать в кооперации, оперативно решать задачи. На ЧМК я пришёл на должность начальника отдела поддержки пользователей, проработал два года. Потом в связи с реорганизацией из Управления эксплуатации информационных технологий выделился два департамента: поддержки и инфраструктуры. Изначально я должен был стать директором Департамента поддержки, но мне хотелось попробовать свои силы

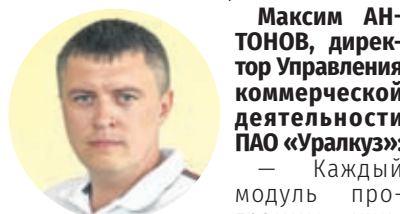
в другом направлении. Руководитель пошёл мне навстречу. Знания, которые я получаю, применяю в работе со своим коллективом. Например, стремлюсь правильно ставить задачу. Нужно не просто её поставить перед человеком, но указать финальную цель и сроки выполнения, дать ему понять, что он всегда может обратиться к тебе за помощью, если возникнут вопросы и сложности. И самому контролировать выполнение задачи в процессе, а не когда сроки уже поджимают. Я учусь понимать коллектив, верно оценивать потенциал каждого, чтобы знать, где можно и нужно дать человеку волю принимать решения и развиваться, а где нужно помочь и проконтролировать. Вот основные правила эффективности работы руководителя.



Вадим ПАНТЕЛЕЕВ за 20 лет прошёл путь от каляйщика сталепроволочно-канатного цеха №4 до директора производственной службы Белорецкого металлургического комбината. На сегодняшнюю должность он был назначен, находясь в кадровом резерве. — Обучение в кадровом резерве даёт большое преимущество: полученные знания помогают расширить кругозор, избавиться от зашоренности и быть более успешным при выполнении своих обязанностей, реализуя накопленный потенциал, — отмечает Вадим Николаевич. — Их применение в ежедневной практике позволяет добиваться высоких результатов, нацеливает на повышение профессионального уровня и открывает новые возможности для продвижения по карьерной лестнице. Недавно в Челябинске в рамках программы кадрового резерва прошло обучение по теме «Ключевые навыки современного руководителя». В процессе тренинга мы взглянули на многие аспекты деятельности под иным углом: какой ты руководитель — лидер или менеджер, каким образом максимально эффективно делегировать полномочия и работать в команде, как конструктивно и быстро ре-



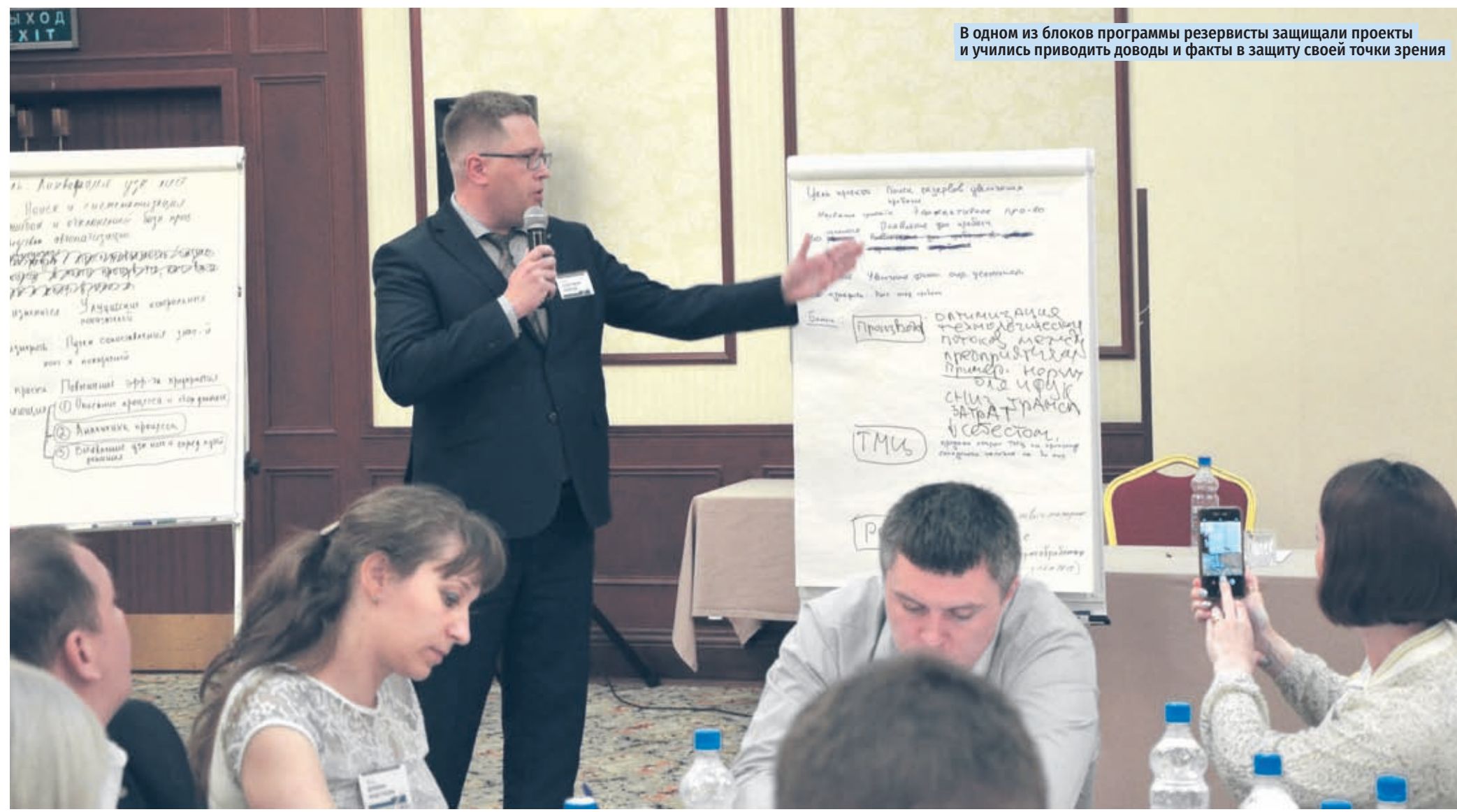
шать проблемы в контексте ситуации. Особое внимание уделили обратной связи внутри коллектива. Интересной также оказалась актуальная тема удержания лучших сотрудников, когда необходимо гармонично сочетать индивидуальный подход и стремление четко придерживаться политики предприятия. Многие методы я уже применяю на практике. Добавлю, что выездное обучение — это дополнительная возможность для живого делового общения с представителями других предприятий Группы «Мечел». В перерывах между занятиями и по завершении курса мы обязательно решаем производственные вопросы.



Максим АНТОНОВ, директор Управления коммерческой деятельности ПАО «Уралкуз»: — Каждый модуль программы уникален, но вместе с тем является логическим продолжением ранее пройденных этапов. Так, послед-

няя программа «Ключевые навыки современного руководителя» — направлена на особенности работы с коллективом, управленческие практики, механизмы решения проблем с позиции человеческого фактора, — словом, всё то, что позволяет управленцу получать хорошие результаты труда его команды. Начинать проходить модуль, ещё будучи сотрудником ЧМК. В ходе обучения перешёл с повышением на «Уральскую кузницу». Уверен, что по карьерной лестнице продвинулся во многом благодаря программе подготовки кадрового резерва, расширив свой кругозор и начав на практике применять полученные знания. В 2020 году, как раз во время участия в «школе резервистов», Максима Антонова перевели на должность директора департамента продаж ПАО «Уральская кузница» и вскоре назначили директором Управления коммерческой деятельности. Сейчас в подчинении у руководителя порядка восьмидесяти человек. Его переход с повышением на другое предприятие металлургического дивизи-

она «Мечела» отражает одну из главных особенностей компании: управленцы могут перемещаться в её структуре как вертикально, так и горизонтально, поэтому и кадровый резерв — общий. Такой подход к системе управления даёт больше возможностей для роста. У руководителей, как известно, есть два уровня компетенций — профессиональные и личные. И если первые можно наращивать, получая образование и совершенствуясь в своем направлении, то личные, что называется, даны человеку изначально, и во многом на их основании был произведен отбор участников для прохождения программы подготовки кадрового резерва. — Каким должен быть руководитель? — размышляет Максим Антонов. — Это в первую очередь зависит от той деятельности, которой он занимается. Но одним из ключевых качеств считаю умение оперативно принимать решения и брать на себя ответственность. В планах у меня — продолжить трудиться с повышением на другое предприятие металлургического дивизи-



В одном из блоков программы резервисты защищали проекты и учились приводить доводы и факты в защиту своей точки зрения

Лучше других

с производственными заданиями справились:

РУДНОГОРСКИЙ РУДНИК

Лучше других с производственными заданиями в период с 1 по 4 июля справились:

КАРЬЕР:

— экипаж экскаватора ЭКГ-8И №77, в составе: машинист экскаватора **О.Н. Сафронов** — бригадир, машинисты экскаватора **М.В. Огородников, А.А. Козлов, А.А. Боровченко**, помощники машиниста экскаватора **Я.Я. Онуфрак, М.С. Костров, П.И. Зубарев, В.Ю. Пашков**;

— экипаж бурового станка СБШ-250МНА32 №89, в составе машинист экскаватора **В.Г. Сахип** — бригадир, машинисты экскаватора **М.М. Константинов, Р.В. Кузьмин, В.В. Прудняков**, машинисты бурового станка **Р.М. Шаймулин, Ю.Р. Кичигин, С.А. Хуртов**;

АТУ:

— экипаж автосамосвала БелАЗ-75131 №68, в составе водитель автосамосвала **С.Г. Краснов** — бригадир, водители автосамосвала **В.М. Пархоменко, Н.П. Никитинский, А.Ю. Волков**;

— экипаж автосамосвала БелАЗ-75581 №58, в составе: водитель автосамосвала **В.Г. Маргиев** — бригадир, водители автосамосвала **А.В. Медведев, Д.В. Сумин, А.К. Клименко**.

АВТОТРАНСПОРТНАЯ СЛУЖБА

С 1 по 30 июня:

— лучший экипаж водителей автосамосвала БелАЗ №84, в составе: водители **В.М. Родионов, В.Б. Глушко, В.Н. Чудов, С.А. Шупель**. Вывозка составила 81,6 т. тонн;

— лучший механик в карьере: **А.Б. Лыткин**, вывозка составила 355,9 т. тонн.

ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫЙ ЦЕХ

За период с 1 по 4 июля лучше других с плановыми заданиями справился экипаж тягового агрегата ОПЭ-1А №006. Объём вывозки горной массы составил 22,594 тысяч тонн. В составе: старший машинист **В.А. Замашиков**, машинисты тягового агрегата **А.В. Шаруха, Д.П. Черемисинов, Р.В. Березовский**, помощники машинистов тягового агрегата **Е.А. Лесняк, Н.С. Веселов, Ф.Н. Волоткович, В.О. Мацкевич**.

ОБОГАТИТЕЛЬНАЯ ФАБРИКА

За июнь обогатительной фабрикой переработано руды 617 410 тн (78,7% к плану), произведено концентрата 157 283 тонн (62,9% к плану).

Лучшими коллективами обогатительной фабрики за июнь 2021 года стали:

— технологическая смена участка дробления №1 и.о. мастера **Т.Д. Тубычко** приняла руды 158 540 тн.

— технологическая смена участка обогащения №4 мастера **С.А. Федосимова** произвела концентрата 38 972 тонн.

— технологическая смена участка сушки и отгрузки концентрата №1 мастера **П.И. Воронкова** отгрузила 39 918 тонн концентрата.

— технологическая смена участка хвостового хозяйства №4 мастера **О.В. Иванова**.

ЦЕХ СТАЦИОНАРНОГО РЕМОНТА И ПРОИЗВОДСТВА РЕМОНТНОЙ ПРОДУКЦИИ

Лучшие за неделю в ЦСРПРП — коллектив сварочного участка: **В.Н. Борисенко** — начальник участка, сменный мастер **В.П. Черненко**, резчик металла на ножницах и прессах **А.А. Панихидкин**, электрогазосварщики **В.А. Белейчук, А.В. Шестаков, К.В. Захаров, Т.Н. Березовская, В.Н. Слободчиков, Ю.А. Барабаш**, слесари-ремонтники **С.Е. Черезов, А.С. Куликов, И.И. Сохрин**.

Данные предоставлены руководителями подразделений ПАО «Коршуновский ГОК»

ПОЗДРАВЛЯЕМ!

В ИЮЛЕ ЮБИЛЕЙНЫЕ ДАТЫ СО ДНЯ РОЖДЕНИЯ ОТМЕЧАЮТ БЫВШИЕ РАБОТНИКИ КОРШУНОВСКОГО ГОКА:

Валентина Павловна Бабанова, Николай Степанович Гогунский, Константин Михайлович Исаков, Людмила Ивановна Коновод, Елена Семёновна Куприна, Фёдор Николаевич Ключ, Василий Юрьевич Кузенков, Александр Петрович Каёла, Александр Леонидович Лиференко, Галина Георгиевна Мунд, Евгений Иванович Мальков, Валерий Викторович Нестеров, Лидия Ивановна Пушмина, Сергей Ильич Никулин, Анатолий Никитович Пономарёв, Сергей Александрович Панченко, Владимир Тимофеевич Поливода, Валентина Петровна Сайфутдинова, Елена Сергеевна Селиванова, Мария Михайловна Степанова, Мария Николаевна Соколова, Лидия Петровна Устинова, Валентина Михайловна Урнышева, Надежда Леонидовна Урбанене, Сергей Анатольевич Устинов, Анатолий Гаврилович Чапыгин, Людмила Николаевна Чикунова и Пётр Фёдорович Ширяев.

Дорогие юбиляры! Примите тёплые и искренние поздравления, а также пожелания здоровья, любви и уважения близких!

Совет ветеранов
ПАО «Коршуновский ГОК»

Первые деньги
своим трудом

Школьники, работающие во время каникул на комбинате: Сергей Фомичёв, Георгий Клещенко, Вера Архипенко и Марк Филлипсон

На Коршуновском ГОКе по договору с Центром занятости населения на летний период трудоустроены школьники

Летние каникулы школьники проводят по-разному. Одних родители вывозят на курорты, а другие устраиваются на работу, чтобы внести сильную лепту в бюджет семьи. Ну или заработать собственные деньги — это уж на усмотрение родителей.

Конечно, большинство из ребят не имеют никакой квалификации, и мало кто имеет трудовые навыки. Да и трудоустройство им нужно лишь на летний период, то есть не на долгосрочной основе. Мечтать о престижной и квалифицированной работе

в таком случае не приходится. Но порой школьники 13-14 лет совсем не прочь поработать летом, чтобы купить себе новый мобильник или ноутбук, а то и просто чтобы не кланяться у родителей денег. При этом найти хоть какую-нибудь работу им очень сложно.

Учитывая желание подростков работать в период летних каникул, весной Центр занятости населения Нижнеилимского района реализует ежегодную программу по их трудоустройству. На работу ребят от 14 до 17 лет принимают по договору о совместной деятельности, заключенному между ЦЗН и ПАО «Коршуновский ГОК». Школьники, которые находят

работу таким способом, будут получать не только зарплату, но и материальную доплату от Центра занятости. Нынешним летом на комбинат трудоустроены 8 ребят, которые выполняют обязанности подсобных рабочих. Четверо работают с 15 июня по 15 июля, вторая четвёрка заступит на службу по поддержанию чистоты и порядка на территории вокруг Управления комбината 15 июля и отработает до 16 августа.

Сегодняшние наши собеседники Сергей Фомичёв, Георгий Клещенко, Вера Архипенко и Марк Филлипсон рассказали, что на работу приходят к 8:00, а заканчивается трудовой день в 10:30.

Троим из них по 14 лет, и это их первый опыт работы. Марку Филлипсону уже исполнилось 15, так что он зарабатывает личные деньги уже второй год подряд. Но и работает Марк на полчаса дольше, чем его 14-летние коллеги. Труд подсобного отдела хозяйственного обеспечения Ирина Чунихина не только инструктирует молодёжь и выдаёт утренний наряд, но и контролирует выполнение поставленных задач.

Лариса ДОЛотова

анекдоты

Чтобы заработать на жизнь, надо работать. Но чтобы разбогатеть, надо придумать что-то другое.

— Доктор, почему, когда я сижу за компьютером в Интернете, у меня свистит в ушах?

— Голубчик, это нормально. Просто ваша жизнь со свистом пролетает мимо.

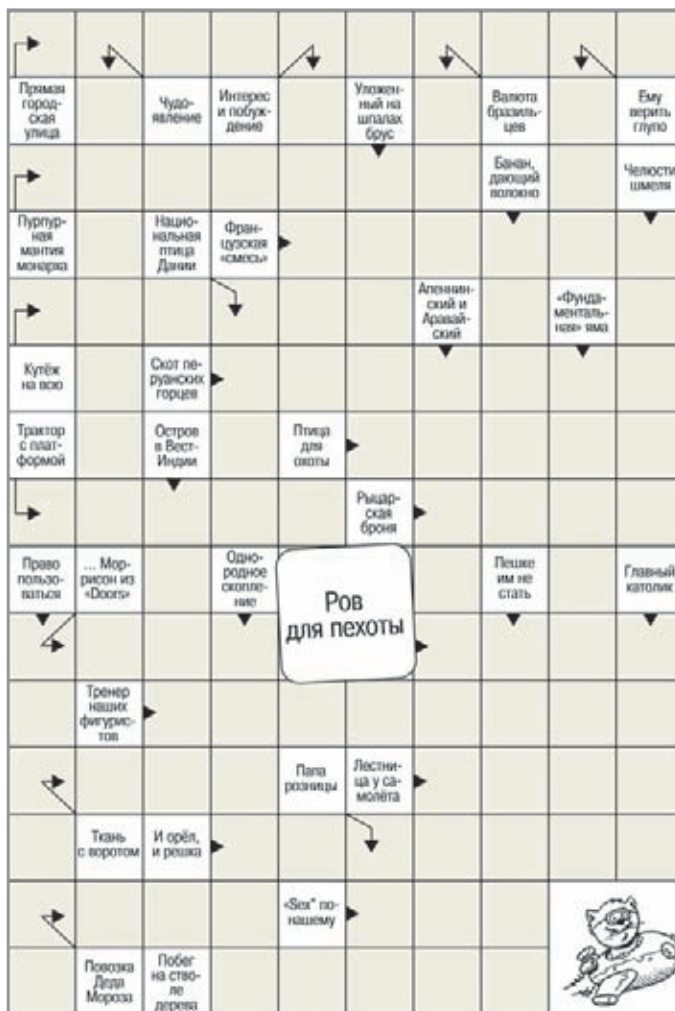
— Яков Соломонович, как вы смотрите на то, чтобы немножко выпить?

— Пристально.

— Мой дед предупреждал всех о «Титанике». Он махал руками и кричал про айсберг, и что корабль утонет, но его не слушали и в конце концов просто выкинули из кинотеатра.

В Сети появился новый вирус под названием «Бомж». Программы он не трогает, просто роется в корзине.

В психушке. Доктор: — Поздравляю, дорогуша, у нас — прогресс! — И это прогресс?! Полгода назад я был Наполеоном, а теперь я кто?! Никто...



ОТВЕТЫ НА СКАНВОРД

