

16 ЛИНИЯ ЖИЗНИ

Илья Захаров: «Сплоченный коллектив может свернуть горы»

24 ИНФОГРАФИКА

Балка для строителей незаменима

26 КАК ВЫЖИТЬ В КОНКУРЕНТНОЙ БОРЬБЕ

Особенности подхода к подбору персонала в Группе «Мечел»

38 Каслинское литье как атрибут престижа отечественной культуры

КОРПОРАТИВНЫЙ ЖУРНАЛ

2 СИВАГЛИНСКОЕ МЕСТОРОЖДЕНИЕ – НОВАЯ ТОЧКА НА КАРТЕ «МЕЧЕЛА»



В ФОКУСЕ

НОВОСТИ

**УЧРЕДИТЕЛЬ –
ООО «МИД»
«НАШ МЕЧЕЛ» №3 (60)**

Зарегистрирован
в Федеральной службе
по надзору за соблюдением
законодательства в сфере
массовых коммуникаций
и охране культурного наследия.
Свидетельство
ПИ №ФС7724512.
Аудитория **16+**

Редакция: 125167, г. Москва,
ул. Красноармейская, д. 1;
тел.: +7 (495) 221-88-88
Концепция, содержание и под-
готовка номера –
Департамент по коммуника-
циям и работе с инвесторами
ПАО «Мечел»
Главный редактор:
Антон Лапин

Фото: редакция «НМ», пресс-
служба Группы «Мечел»
Shutterstock/FOTODOM
Фото на обложке: пресс-служба
компании «Мечел»

Издатель:
ООО «Медиа-Сервис»,
111116, Москва, ул. Энергетиче-
ская, дом 16, корпус 2, этаж 1,
пом. 67, комн. 1.
Тел.: +7 (495) 988-18-06 |
vashagazeta.com
E-mail: ask@vashagazeta.com
Генеральный директор:
Владимир Змеющенко
Ответственный редактор:
Вилорика Иванова
Редактор проента:
Елена Окорокова
Дизайнер: Оксана Тумасова
Директор по производству:
Олег Мерочкин
Тираж: 2000 экз.
Отпечатано в типографии
ООО «Юнион Принт», 603022,
г. Нижний Новгород,
ул. Оксский Съезд, д. 2
Любое использование
материалов без согласия
редакции запрещено.
Подписано в печать
14.10.2021
Издание распространяется
бесплатно

Информация в журнале «Наш Мечел»
является внутрискорпоративной
предварительной информацией,
предназначенной для общего
информирования сотрудников компании.
Некоторые заявления в данном издании
могут содержать предположения или
прогнозы в отношении предстоящих
событий или будущих финансовых
показателей ПАО «Мечел» в соответствии
с положениями Законодательного
акта США о реформе судебного
процесса в отношении ценных бумаг
1995 года. Мы бы хотели предупредить
вас, что эти заявления являются
только предположениями и реальный
ход событий или результаты могут
существенно отличаться от заявленного.
Мы не намерены пересматривать или
обновлять эти заявления. Мы адресуем
вас к документам, которые «Мечел»
периодически подает в Комиссию
по ценным бумагам и биржам США,
включая годовой отчет по форме 20-F.
Эти документы содержат и описывают
важные факторы, включая те, которые
указаны в разделах «Факторы риска»
и «Примечание по поводу прогнозов,
содержащихся в этом документе»
в форме 20-F.



2



14

НАШИ ИТОГИ
Производство и
реализация продукции
в I полугодии 2021 года

16

КРУПНЫМ ПЛАНОМ

ЛИНИЯ ЖИЗНИ
Илья Захаров:
**«Сплоченный коллектив
может свернуть горы»**
Очерк об управляющем
директоре Вяртсильского
метизного завода



24

НАГЛЯДНО

ИНФОГРАФИКА
Балка для строителей незаменима



32

КОМАНДА

НАШИ ПРИОРИТЕТЫ

Как выжить в конкурентной борьбе

Особенности подхода к подбору персонала в Группе «Мечел»



29

ЧЕЛОВЕК «МЕЧЕЛА»

НАШИ ЦЕННОСТИ

Работа на высоте

Знакомьтесь: Валерий Козлов, один из наиболее опытных машинистов крана прокатного цеха №1 Челябинского металлургического комбината

ГРАНИ

НАШЕ ИСКУССТВО

Призы

для фестивалей

Художественное

литье

Каслинского

завода как

атрибут престижа

отечественной

культуры

38



30

РАКУРС

ОТДЕЛЬНАЯ ТЕМА
Вместе за «Москокс»





СИВАГЛИНСКОЕ – НОВАЯ ТОЧКА НА КАРТЕ «МЕЧЕЛА»

Начались работы по подготовке проектно-сметной и разрешительной документации для освоения Сиваглинского месторождения железной руды. Оно будет обрабатываться открытым способом. Сиваглинское железорудное месторождение находится в 135 км к северу от Нерюнгри и в 9 км от ж/д линии, примыкающей к БАМу. В 3 км от месторождения проходит ЛЭП 110 кВ от Нерюнгринской ГРЭС. На расстоянии 8 км расположено Пионерское железорудное месторождение, лицензией на обработку которого также владеет «Мечел», что в долгосрочной перспективе позволит создать единое предприятие.

Площадь Сиваглинского месторождения – 2,2 кв. км, запасы для открытой обработки – 21 млн т руды, среднее содержание железа – 48,6–53,3%.

В настоящее время завершены геологоразведочные работы общей стоимостью 385 млн руб. Успешно пройдены промышленные испытания по переработке руды

на Челябинском меткомбинате. Проводятся закупочные процедуры по приобретению необходимой горнотранспортной техники. К опытно-промышленной эксплуатации Сиваглинского месторождения планируется приступить в IV квартале 2022 года, объем добычи до конца 2022 года ожидается на уровне 300–400 тыс. т доменных и агломерационных руд. С 2023 года годовая добыча составит порядка 1 млн т, а с вводом в эксплуатацию Пионерского месторождения общая мощность достигнет 3,5 млн т руды.

«По нашим оценкам, агломерационные и доменные руды Сиваглинского месторождения являются практически готовой товарной продукцией. С началом его освоения Группа «Мечел» сможет увеличить показатель самообеспеченности железорудным сырьем до 60%, то есть примерно на 15–20%. Инвестиции в проект в течение 2021–2022 годов составят около 2 млрд руб.», – отметил генеральный директор ПАО «Мечел» Олег Коржов. ▀



МАКСИМ ЖИРГАЛОВ

назначен первым заместителем генерального директора ПАО «Мечел». На этом посту он будет отвечать за широкий спектр вопросов, касающихся стратегического развития, повышения эффективности производства, улучшения экономических показателей компании. Максим Жиргалов также будет руководить блоком информационных технологий и инвестиций. До этого он работал заместителем генерального директора по операционной эффективности ПАО «Мечел».



ЕЛЕНА САМАРИНА

назначена заместителем генерального директора по операционной эффективности ПАО «Мечел». Будет курировать процессы стратегического планирования, риск-менеджмента, бюджетирования и централизации экономической отчетности. Ранее на протяжении длительного времени Елена возглавляла управление по бизнес-планированию и анализу ПАО «Мечел».



АЛЕКСАНДР КОЛЧИН

назначен заместителем генерального директора по коммерческой деятельности ПАО «Мечел». Помимо руководства блоком, занимающимся продажами продукции Группы «Мечел», он отвечает за направление закупок. Свою профессиональную карьеру Александр Колчин начал на предприятиях «Мечела», где отработал более 15 лет.



АНДРЕЙ ПАЗЫНИЧ

назначен генеральным директором ООО «УК Мечел-Майнинг». Ранее он работал директором управления по операционной деятельности горнодобывающего дивизиона Группы.



АНДРЕЙ ПОДСМАЖЕНКО

назначен управляющим директором ПАО «Южный Кузбасс». Ранее он занимал должность директора управления по операционной деятельности угольной компании. Стаж работы Андрея Подсмаженко в «Южном Кузбассе» составляет более 30 лет.



МАКСИМ ТАРНОВ

назначен исполнительным директором ООО «Мечел-ИнфоТех». Ранее он занимал должность директора департамента автоматизированных систем управления технологическими процессами ПАО «Южный Кузбасс». Максим Тарнов является участником корпоративной программы «Кадровый резерв». Работает на предприятиях Группы «Мечел» более 15 лет.



ДМИТРИЙ МУРЗАЕВ

назначен управляющим директором АО «Порт Камбарка». До прихода в Группу «Мечел» он возглавлял планово-экономический отдел ООО «Техэнергострой».

СЧЕТЧИКИ НА СМЕНУ

«Кузбассэнергосбыт» продолжает кампанию по бесплатной установке приборов учета в многоквартирных домах. За восемь месяцев 2021 года установлено более 45 тыс. электросчетчиков. Больше всего новых приборов учета появилось в Кемерове – порядка 11,5 тыс. 6,5 тыс. счетчиков установили в Новокузнецке, более 5 тыс. – в Киселевске и Березовском, еще 4,5 тыс. – в Юрге. Эта услуга бесплатна для всех кузбассовцев. Если прибор учета вышел из строя, истек срок его поверки или он не установлен вообще, потребитель может оформить заявку на установку по телефону горячей линии. ▀



ФИНАЛЬНАЯ ПАРТИЯ

На Белорецкий металлургический комбинат поступила третья, заключительная партия волочильных станов стоимостью около 200 млн руб. Ранее предприятие получило восемь новых машин, четыре из которых уже запущены в работу, по четырем другим ведется наладка. Всего проект по модернизации сталепроволочно-канатного производства предусматривает установку 12 волочильных машин.

Третью очередь нового импортного оборудования установят в цехе высокопрочной проволоки. Все оно оснащено механической системой удаления и очистки катанки (заготовки для проволоки) от окалины. Это позволит уйти от химического травления заготовки, а за счет более

высоких скоростей волочения – увеличить производительность. Запуск линий запланирован на II квартал 2022 года.

На четырех станах из катанки планируется изготавливать заготовку для производства высокоуглеродистой проволоки. Также на этом оборудовании будет производиться готовая проволока для изготовления различных пружин и сеток. Производительность каждой машины – до 10,8 тыс. т продукции в год. Проект по модернизации сталепроволочно-канатного производства БМК общей стоимостью 1,5 млрд руб. завершится до конца 2023 года. Он реализуется при поддержке Фонда развития промышленности РФ. ▲

НОВАЯ ТЕХНИКА НА СЛУЖБЕ У ГОРНЯКОВ



Коршунровский ГОК выпустил на линию шесть новых 130-тонных автосамосвалов БелАЗ. В этом году на обновление горно-транспортного оборудования комбинат уже направил более 1,2 млрд руб. Приобретенная техника задействована на перевозке горной массы в Коршунском карьере. Ранее в этом году КГОК запустил в работу вулканизаторный стенд на участке по ремонту крупногабаритных шин, где устраня-

ются порезы и проколы шин. Помимо шести автосамосвалов недавно на предприятии запущен в работу автогрейдер.

Техпереворужение идет полным ходом и в «Южном Кузбассе». В компании приступили к работе 13 высокотехнологичных самосвалов «Скания» общей стоимостью более 220 млн руб. Автомобили доставляют уголь на обогатительные фабрики и к пунктам отгрузки, перевозят сырье на разрезах «Ольжерасский» и «Красногорский». В «Южном Кузбассе» также введены в эксплуатацию четыре карьерных самосвала БелАЗ грузоподъемностью 220 т. Техника оснащена надежными двигателями с электронной системой управления, централизованной системой смазки и подогревателем охлаждающей жидкости для бесперебойной работы в зимний период. В автомобилях используется система онлайн-диспетчеризации, которая позволяет повысить безопасность и эффективность труда. Всего же в течение II полугодия 2021 года предприятия горнодобывающего дивизиона «Мечела» получат около 40 единиц новой горнотранспортной техники. Благодаря этому планируется нарастить объемы вскрыши и добычи. ▲



ОТГРУЗКИ ДЛЯ ГАЗОВИКОВ

Порт Камбарка осуществил перевалку нерудных материалов для проведения плановых работ на подводном переходе магистрального газопровода Ямбург – Елец-1. Контракт со специализированной организацией предусматривал перевалку 4 тыс. т щебня и 8 тыс. т бутового камня по схеме «ж/д состав – порт – судно».

Для щебня и бутового камня на территории порта были подготовлены отдельные бетонные

площадки. Предприятие задействовало два порталных крана, которые могут быть оборудованы различными грузозахватными приспособлениями. Нерудные материалы доставлялись по реке Каме в район села Яромаска Сарапульского района Удмуртской Республики. Там они использовались для выполнения работ по фиксации (балластировке) подводного участка магистрального газопровода Ямбург – Елец-1. ▀



ГАЗОВЫЙ ВОПРОС – СТАЛЕПЛАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ

Челябинский металлургический комбинат провел масштабный ремонт системы мокрой очистки газа в электросталеплавильном цехе №6. Здесь заменили трубопроводы и насосы для бесперебойной подачи воды на пылеуловители. Они очищают дымовые газы от твердых частиц с помощью распыления воды, которая затем с частицами пыли оседает и поступает в специальные емкости. Затем воду

очищают и снова подают на пылеуловители, образуя замкнутый цикл водоснабжения. В цехе также продолжается ремонт нагревателей – центробежных машин, которые удаляют дымовые газы из сталеплавильных агрегатов. Такой способ позволяет достичь высокой степени очистки газа, а проводимые работы обеспечат высокую эффективность газоочистного оборудования. ▲

ДЕБЮТ НА МАРАФОНЕ

Команда торгового порта Посыет успешно преодолела дистанцию 5 км на марафоне Galaxy Vladivostok Marathon, который состоялся в столице Приморского края. Сотрудники пересекли финишную черту с флагом предприятия под аплодисменты болельщиков. В марафоне впервые участвовали четыре портовика. Чтобы подойти к забегу в оптимальной форме, они тренировались несколько месяцев, совершая пробежки до начала или по окончании рабочего дня. Всего на старт вышли более трех тысяч любителей бега. Маршрут пролегал через мосты «Русский» и «Золотой», откуда открываются живописные виды на Владивосток и морские бухты. Участникам марафона можно было выбрать разные дистанции. ▲



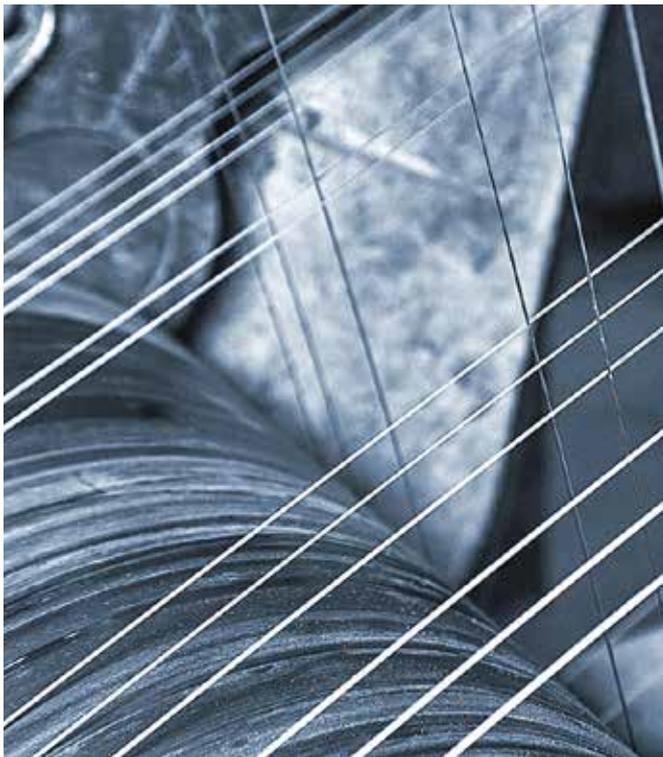
ТРАМВАЙНЫЕ РЕЛЬСЫ ЕДУТ В МОСКВУ



С универсального рельсобалочного стана Челябинского меткомбината начались отгрузки новой продукции – трамвайных рельсов. Они поставляются по контракту с Московским метрополитеном. Всего будет направлено более 5 тыс. т рельсового проката типа РТ62, который будет использоваться при реконструкции трамвайных линий, а также для строительства новых трамвайных путей в столичном мегаполисе. Рельсы РТ62 выпускают на стане с 2021 года. Отличительная особенность рельсов типа РТ62 – дополнительный желоб, рассчитанный на трамвайные колеса. Для освоения данного профиля на другом предприятии Группы «Мечел» – заводе «Уральская кузница» – изготовили привалковую арматуру. В ходе приемочных испытаний новой продукции было подтверждено ее отличное качество, значительно превышающее стандартные требования. Рельсы РТ62 успешно прошли процедуру сертификации.

«В прошлом году ЧМК поставил на строительство и ремонт Московского метрополитена 25 тыс. т магистральных рельсов. Мы рады, что в 2021 году наше плодотворное сотрудничество расширилось с новым видом продукции. Мы рассматриваем городскую транспортную инфраструктуру как перспективный сегмент продаж рельсов», – сообщил генеральный директор ООО «УК Мечел-Сталь» Андрей Пономарев. ▲

ПРОВОЛОКА НОВОГО РАЗМЕРА



Белорецкий металлургический комбинат освоил выпуск новой стальной проволоки для медицинской отрасли. Опытная партия продукции отправлена компании-заказчику в Екатеринбург – российскому лидеру в производстве шовного хирургического материала. По запросу предприятия БМК разработал технологию производства высоколегированной проволоки диаметром 0,5 мм. Ее используют для изготовления хирургических атрауматических игл. Эта проволока обладает высокой коррозионной стойкостью, уровнем твердости и упругости. Это позволяет подвергать готовое изделие многократной мойке в различных дезинфицирующих растворах. К тому же оно не снижает твердость при подточке острия и стерилизации. ▲



ОТТОЧИЛИ КАЧЕСТВО

Завод «Ижсталь» ввел в эксплуатацию линию правки горячекатаного проката диаметром до 180 мм. Это обеспечит требуемое качество поверхности кругов большого диаметра, поставляемых предприятиям автопрома, машиностроения и зарубежным заказчикам. Новое оборудование работает в одной технологической цепочке с линией отделки проката, которая производит обточенный прокат в диапазоне от 60 до 180 мм из всего марочного сортамента стали, выплавляемого заводом. Ввод правильной машины снизит себестоимость выпускаемой продукции. Всего на «Ижстали» работают четыре линии отделки горячекатаного проката, производящие металлопродукцию диаметром от 14 до 180 мм. ▲

ЛУЧШИЕ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Компанию «Южный Кузбасс» признали лучшим предприятием в области охраны труда среди организаций производственной сферы Кузбасса во всероссийском конкурсе «Успех и безопасность», прошедшем под эгидой Министерства труда и социальной защиты населения РФ. Эксперты тщательно изучили все условия обеспечения безопасного труда. В номинации «Лучшая организация в области охраны труда среди организаций производственной сферы» с численностью трудящихся более 5 тыс. человек были представлены 45 российских организаций. В результате анализа данных «Южный Кузбасс» занял 14-е место, на уровне области компания стала первой, возглавив рейтинг. ▲



УГОЛЬ СОГРЕЕТ

ХК «Якутуголь» заключила соглашение о поставке продукции с АО «Дальневосточная генерирующая компания». Договор предусматривает поставку энергетического угля для нужд Нерюнгринской ГРЭС. С октября 2021 года по март 2022 года в адрес энергетиков отгрузят порядка 360 тыс. т угля.

«Сотрудничество с энергетиками длится уже не одно десятилетие, и очередное соглашение только укрепило многолетнее партнерство. Дальневосточная генерирующая компания подтвердила свою заинтересованность в нашем угле, а мы, в свою очередь, готовы обеспечить их продукцией надлежащего качества», – отметил управляющий директор «Якутугля» Иван Цепков. ▀





«МЕЧЕЛ»



В ВИДЕОФОРМАТЕ



Работаем, создаем, думаем о будущем!
Горное дело и металлургия завораживают. Если посмотрите этот видеоролик, скажете то же самое.



Помогаем строить Россию!
О крупнейшем дорожном проекте столичного мегаполиса, современном центре обработки данных «Яндекса» во Владимирской области и новом почтовом центре в Башкортостане.



На Белорецком металлургическом комбинате запущены первые четыре волочильных стана для выпуска новой продукции. Всего по проекту, реализуемому совместно с Фондом развития промышленности РФ, здесь установят 12 новых станков. Модернизация на БМК позволяет производить импортозамещающую проволоку с высокими качественными характеристиками.



А вы записались на вакцинацию?
Все больше сотрудников «Мечела» делают выбор в пользу вакцинации от COVID-19. В непростой эпидемиологической ситуации это позволяет чувствовать себя увереннее. Записаться на процедуру можно у менеджера по персоналу своего предприятия. ▀

ИТОГИ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО КОНКУРСА

Челябинский меткомбинат предоставил гранты на 27 экологических проектов, которые претворят в жизнь победители конкурса «Эко-Проектор». В этом году на конкурс поступило более 40 заявок по четырем номинациям: экпросвещение, экотерритория, экодобровольчество, экопродвижение. Эксперты оценивали заявки по нескольким критериям: актуальность, возможность реализации и проработанность тем. Лучшие работы отмечены грантами до 100 тыс. руб.

Конкурс «Эко-Проектор» проводится четвертый год подряд. Его инициаторы – ЧМК и обществен-

ная экологическая организация «Зеленый город». Участие в конкурсе может принять любой житель Челябинска.

«Комбинат не только планомерно реализует программу модернизации, но и активно поддерживает социальные экологические проекты. За время существования наш конкурс помог реализовать уже немало полезных инициатив челябинцев в области экологии, начиная от обучающих программ для детей до программ по разделению мусора», – отметил директор департамента по работе с персоналом ЧМК Алексей Баканов. ▀



ОБНОВЛЕННАЯ ЭКОПРОГРАММА «МОСКОКСА»

Общий объем вложений в 16 экомероприятий до 2025 года составит около 1 млрд руб. В настоящее время предприятие работает в рамках правового поля, с соблюдением всех экологических и санитарных норм. Программа является инициативой предприятия, направленной на дальнейшее снижение нагрузки на окружающую среду.

Ряд экопроектов уже реализован в 2021 году. В частности, «Москокс» перешел на тушение кокса осветленной речной водой. На заводе отказались от использования для этого технической воды из замкнутого цикла. Осветленная речная вода полностью исключает возможные запахи от испарения органических веществ. На это ежегодно будет тратиться 30–35 млн руб.

В настоящее время на заводе завершаются работы по модернизации машинного зала цеха улавливания, которая предусматривает замену газодувной машины №2 с полным обновлением центробежного компрессора. Машины обеспечивают отсос коксового газа, образо-

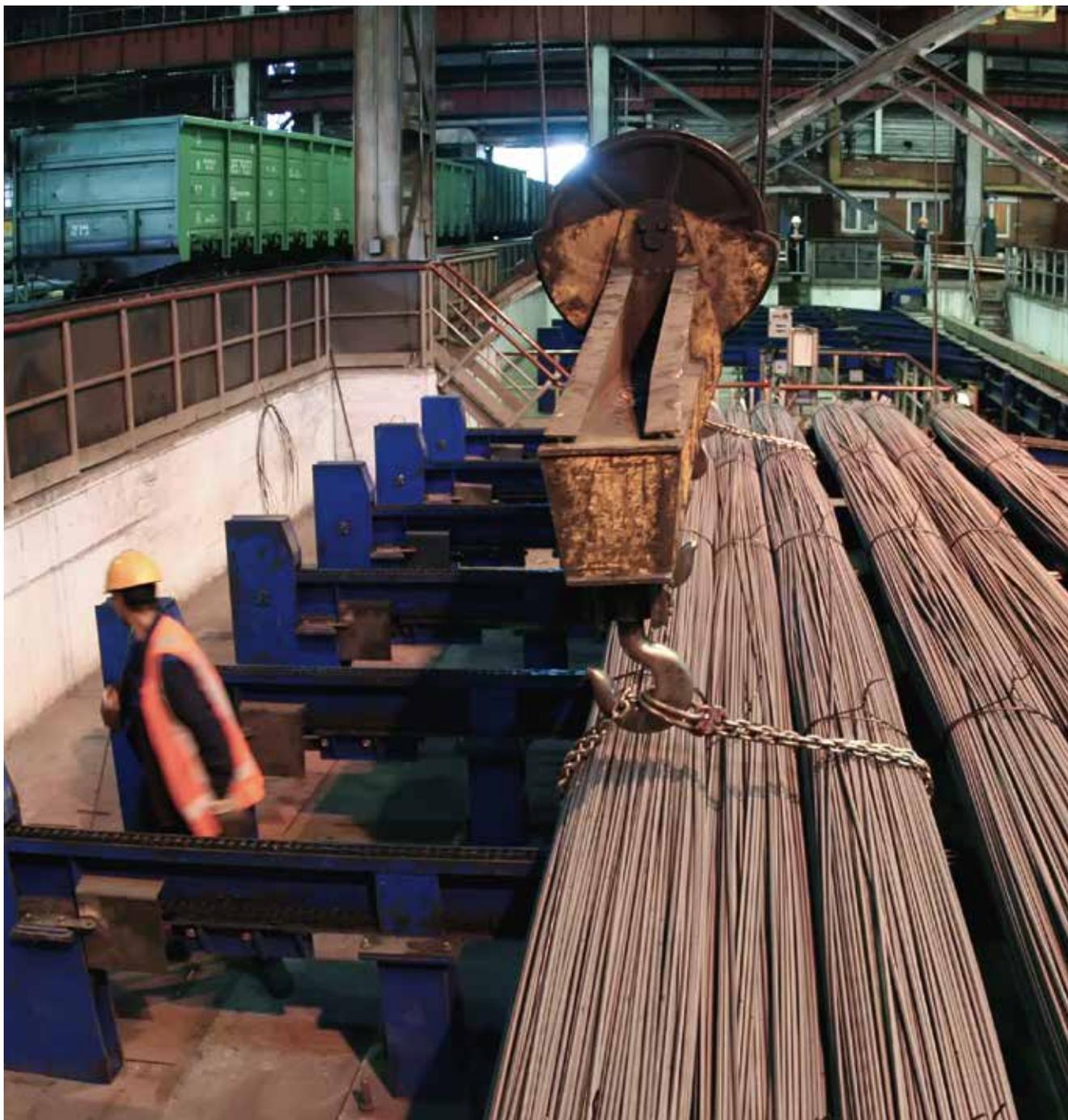
вывающегося в печах в процессе коксования, и подачу (прокачку) его в газовые сети завода. Стоимость – 54 млн руб.

На предприятии капитально отремонтируют камеры коксования коксовых батарей. Комплекс строительно-монтажных работ предполагает полное устранение изношенных элементов и повышение герметичности коксовых печей. Предполагаемый объем затрат – 130 млн руб.

Кроме этого, «Москокс» начал работы по модернизации градирни. Выполнение всего комплекса работ позволит увеличить потенциал градирни по охлаждению технической воды, что в итоге позволит повысить уровень извлечения смолы из коксового газа. Соответственно, обеспечивается более мощная очистка коксового газа, подающегося на ТЭЦ и коксовые печи для сжигания. Стоимость проекта – 45 млн руб.

В рамках экологической программы будут реализованы и другие мероприятия, способствующие снижению выбросов, на сумму около 600 млн руб. ▀

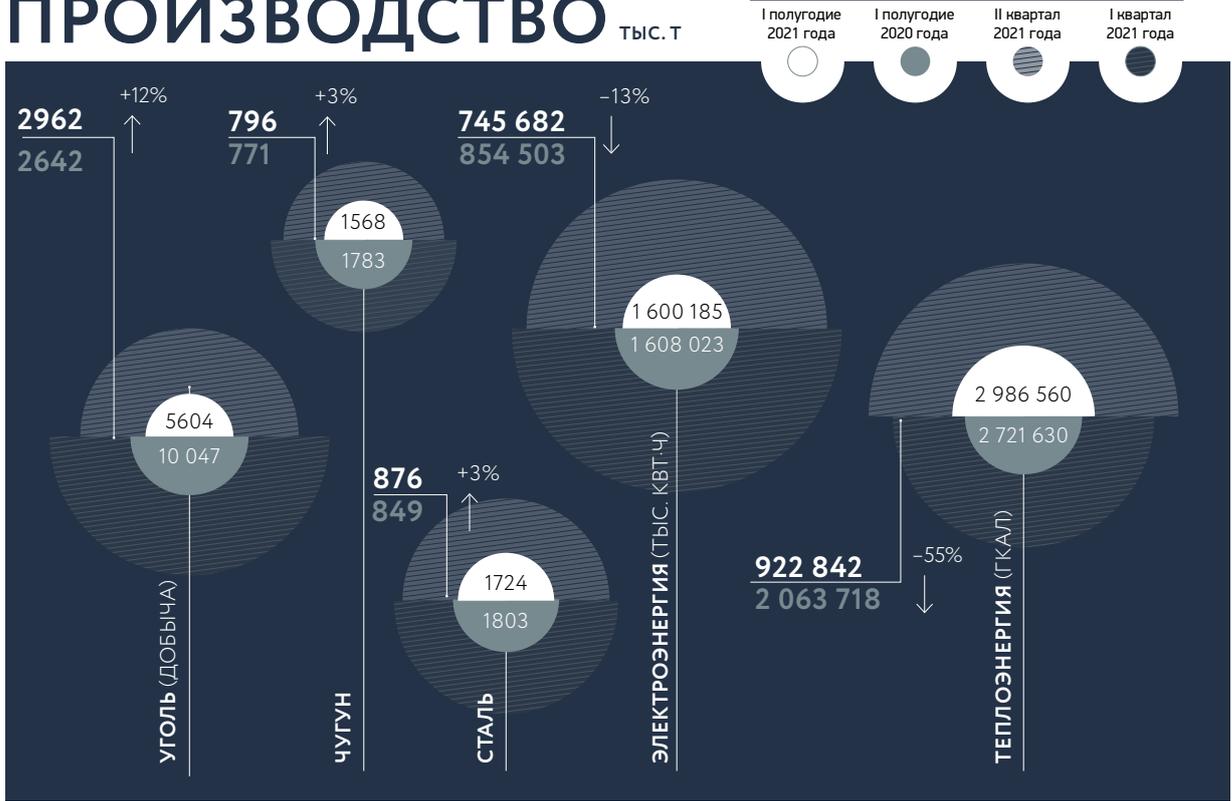




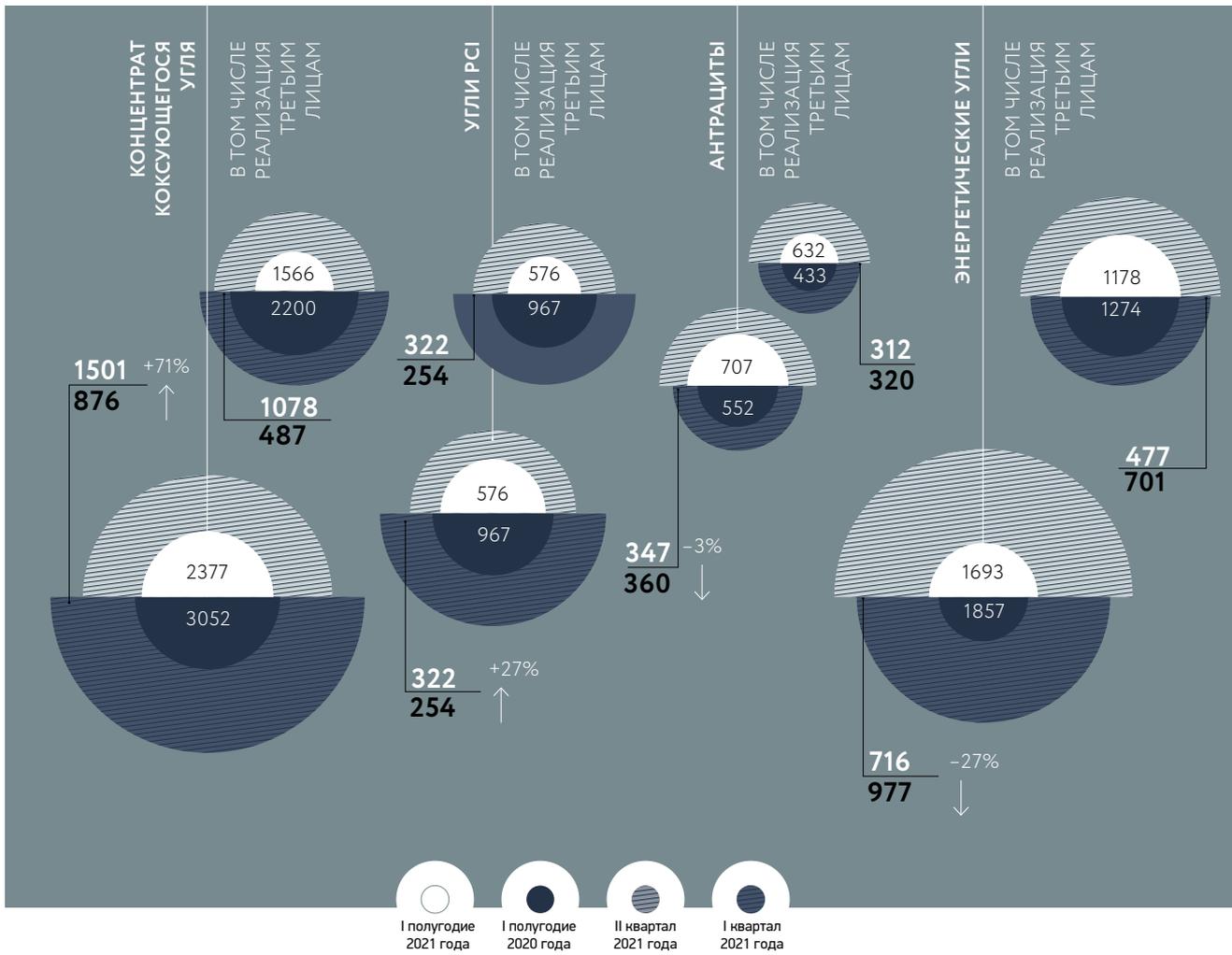
НОВЫЙ МОСТ УСКОРИТ ДВИЖЕНИЕ

Металлоторговая компания «Мечел-Сервис» поставила свыше 2,6 тыс. т проката на строительство важного инфраструктурного объекта – моста через Волгу в Татарстане. Новый четырехкилометровый мост станет частью трассы М12. Мостовой переход снимет нагрузку с северного обхода Казани, а также разгрузит существующие паромные переправы. «Мечел-Сервис» поставил на строительство моста свыше 2,6 тыс. т металлопроката: в основном арматуры производства ЧМК, а также метизов, листового и фасонного проката. М12 свяжет крупнейшие региональные центры и агломерации (Московскую, Владимирскую и Нижегородскую области, республики Чувашия и Татарстан). С вводом М12 дорога из Москвы в Казань займет всего 6,5 часа. Завершение строительства магистрали запланировано на 2024 год. ▀

ПРОИЗВОДСТВО ТЫС. Т



РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОДУКЦИИ ТЫС. Т





ОЛЕГ КОРЖОВ,
генеральный директор
ПАО «Мечел»:

– В II квартале цены на наш основной продукт – коксующийся уголь – на базисах CFR Китай и FOB Австралия продолжили уверенный рост, положительная динамика экспортных котировок оказывала поддержку и внутреннему рынку. Основная причина заключается в сокращении в этот период добычи коксующегося угля в КНР. На рост импортных котировок коксующегося угля в Китае также повлиял тот факт, что предложение из Монголии не восстановилось из-за ухудшения эпидемиологической

обстановки в стране. Мы полагаем, что спрос со стороны крупных металлургических компаний в Китае будет и дальше поддерживать цены на импортный уголь на достаточно высоком уровне по всему Азиатскому региону. Коррекция ожидается не ранее IV квартала.

Мы оцениваем отчетный период как время плавного восстановления показателей по производству. Добыча угля по отношению к предыдущему кварталу увеличилась на 12%. Мы заключили контракты на поставку еще около 40 единиц горнотранспортной техники, которая поступит на наши предприятия в II полугодии. В текущих условиях менеджмент компании принял решение снизить добычу энергетического угля в II квартале, отдав приоритет коксующемуся углю на фоне благоприятной рыночной конъюнктуры. Это положительно сказалось на объемах переработки и реализации концентрата коксующегося угля (+71% к предыдущему кварталу). Продажи продукции и в Азиатско-Тихоокеанском регионе, и на российском рынке выросли более чем вдвое.

Реализация пылеугольного топлива (PCI) увеличилась на 27% за счет роста отгрузок потребителям в Японии и Южной Корее. Продажи антрацитов в целом остались на уровне предыдущего квартала.

Доля экспорта в структуре реализации угольной продукции в адрес сторонних потребителей в II квартале составила 86%.

Реализация железорудного концентрата (ЖРК) выросла на 27% в связи с увеличением объемов вскрышных работ и добычи железорудного сырья. На этот показатель положительно повлиял ввод в эксплуатацию новой горнотранспортной техники.

Общий объем продаж коксовой продукции квартал к кварталу увеличился на 22%, при этом реализация на третьих лиц выросла на 53% благодаря устойчивому спросу со стороны российских и азиатских металлургических компаний.

Динамика показателей производства чугуна и выплавки стали в II квартале вышла на плюсовые значения. С учетом подготовленных кварталом ранее складских запасов в ожидании сезонного оживления спроса мы обеспечили существенный рост продаж практически всех видов продукции металлургического дивизиона. Таким образом, мы в полной мере воспользовались благоприятной рыночной конъюнктурой, которая наблюдалась в II квартале текущего года, что позволило дивизиону получить рекордную квартальную выручку более чем за 10 лет.

Общие продажи сортового проката в II квартале увеличились на 22%. Мы нарастили загрузку мощностей универсального рельсобалочного стана (УРБС) для реализации фасонного проката с высокой добавленной стоимостью. Как результат, рост продаж фасонного проката УРБС квартал к кварталу составил 41%, чему во многом способствовала реализация стратегии по расширению продаж высокомаржинальной продукции через сбытовую сеть «Мечел-Сервис».

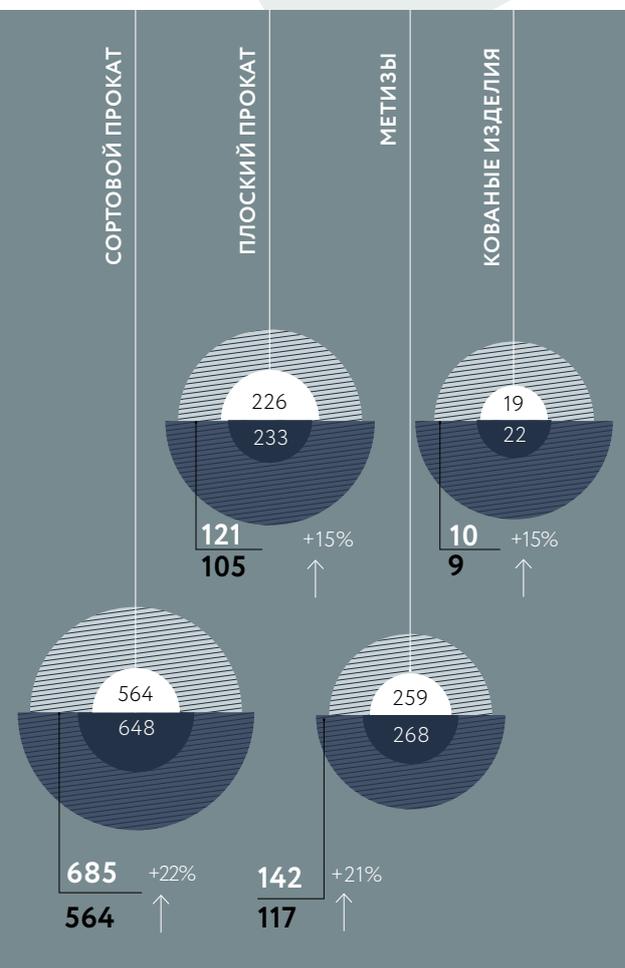
Продажи арматуры выросли на 24%, реализация данной продукции на экспортных рынках, прежде всего в странах СНГ, увеличилась более чем вдвое. Реализация рельсов в адрес РЖД в отчетном периоде не производилась по причине отсутствия заявки от заказчика. Основной объем рельсового проката был отгружен на экспортных направлениях.

Продажи листового проката увеличились на 15% благодаря расширению объема производства данной продукции на ЧМК после завершения крупных ремонтов в I квартале 2021 года.

Продажи ферросилиция выросли на 16% в связи с увеличением поставок в Европу.

Реализация метизов выросла на 21% вследствие всплеска спроса на канаты и проволоку, вызванного началом строительного сезона. Мы заранее сформировали дополнительные запасы метизной продукции на складских площадках сети «Мечел-Сервис», что позволило расширить клиентскую базу и географию поставок.

Рост реализации кованых изделий на 15% квартал к кварталу объясняется увеличением спроса со стороны зарубежных потребителей. Спрос на ж/д оси со стороны отечественных вагоностроительных предприятий также находится на достаточно высоком уровне: увеличение продаж штампков относительно предыдущего квартала составило 42%. ■



СПЛОЧЕННЫЙ КОЛЛЕКТИВ

МОЖЕТ СВЕРНУТЬ ГОРЫ

ЕКАТЕРИНА ТИТОНЕН Илья Алексеевич Захаров руководит Вяртсильским метизным заводом с 2018 года. Главным правилом успешной деятельности он считает слаженную работу коллектива, большой производственной цепочки, где каждый добросовестно выполняет свои функции и все звенья работают в тесной взаимосвязи.

СОВЕТСКОЕ ДЕТСТВО И БИАТЛОН

Илья Алексеевич родился в городе Белорецке в 1980 году и был вторым ребенком в семье рабочих. Родители были абсолютно разными людьми. Отец, который с 11 лет воспитывался в детском доме, был человеком немногословным и не очень общительным, трудился на Белорецком заводе рессор и пружин, был заядлым рыбаком. Мама – из многодетной семьи, всегда была и остается человеком открытым, жизнерадостным. Работала сначала в детском саду, позднее – на БМК. Детство нашего героя, как у любого советского ребенка, проходило во дворе: один велосипед на компанию, немногочисленные игрушки, активные игры, пионерия. Маленький Илья очень тянулся к отцу. У родителей был мотоцикл с коляской, и отец с сыном любили на нем вместе выезжать на рыбалку. Для мальчика эти поездки были настоящим приключением. Бывало, Илья вместе с отцом ходил на работу на завод. Он до сих пор помнит, какое сильное впечатление произвел на него зрелищный процесс изготовления пружины. Стальной пруток нагревали в печи, и затем рабочий при помощи молотка навивал раскаленную сталь на привод. Картина завораживала, а сила духа этих людей восхищала. В голове мальчика возник образ настоящего мужчины, сильного и самоотверженного, на которого ему хотелось быть похожим.

В 1990 году родители получили квартиру в другом микрорайоне города, связь с друзьями оборвалась, но зато начался новый большой и очень важный этап жизни нашего героя. Отвлечься от тоски Илье помог спорт. Ранее мальчик пробовал себя в горнолыжном спорте и дзюдо. Затем выбор пал на биатлон. Уже тогда, в возрасте 11 лет, будущий руководитель почувствовал силу команды, сплоченного коллектива. Было много соревнований и приходилось совмещать увлечение с учебой в школе. Давалось это нелегко, ведь учителя поощрений не делали, но ощущение себя как части спортивной команды





ПЕРВАЯ СПОРТИВНАЯ ПОБЕДА, 3-Е МЕСТО,
 БАЗА БИАТЛОНА «БЕЛАЯ ГЛИНА»,
 СОРЕВНОВАНИЯ НА ДИСТАНЦИИ 20 КМ.
 ИЛЬЯ – КРАЙНИЙ СПРАВА

очень вдохновляло и придавало сил. Летом группа отправлялась на сборы и дома сына практически не видели. Несмотря на это, родители поддерживали увлечение Ильи биатлоном. Спортсмены проводили вместе не только тренировки, но и досуг. Это был тот идеальный пример, когда команда – единое целое. В одно время на финале России Илья Захарову посчастливилось тренироваться вместе с Андреем и Алексеем Щепаревыми (это заслуженные мастера спорта), а также с Андреем Падиным, действующим тренером белорусской сборной команды по биатлону. Глядя на них, хотелось покорять вершины спорта.

Впрочем, профессиональным спортсменом он так и не стал, но детской и юношеской спортивной школе до сих пор очень благодарен, ведь спортивная подготовка, дисциплинированность и привычка жить по режиму пригодились на следующих этапах жизни.

**ПЕРВЫЕ ПОПЫТКИ
 СТАТЬ ХОРОШИМ ВОЛОЧИЛЬЩИКОМ**

После окончания девяти классов школы Илья поступает в Белорецкий металлургический колледж по направлению «обработка металлов давлением», получает специальность «техник-технолог». Годы студенчества стали последними годами в биатлоне. Студентом вуза Илья себя не видел, профессиональным биатлонистом тоже. Да и возраст – 19 лет – напоминал о скором призыве на воинскую службу.

Спортивная подготовка,

дисциплинированность и с юности привычка жить по режиму пригодились на следующих этапах жизни

Решение пойти в армию, не искать способы уклониться было осознанным. До ближайшего призыва оставалось четыре месяца. Молодой человек решил использовать это время, чтобы повзрослеть, стать более или менее самостоятельным и независимым от родителей, а значит, пойти работать. Так Илья Захаров с дипломом о среднем специальном образовании впервые пришел на Белорецкий металлургический комбинат.

В шестнадцатом цехе он начал трудовую деятельность волочильщиком проволоки. Двухлетняя машина, высокоуглеродистая сталь – получалось плохо, но никто не нянчился с молодым специалистом. Упорство и самодисциплина, выработанные в период занятия биатлоном, сыграли и здесь. Илья работал без обеда, не сдавался, неудачи лишь побуждали его стараться еще сильнее.

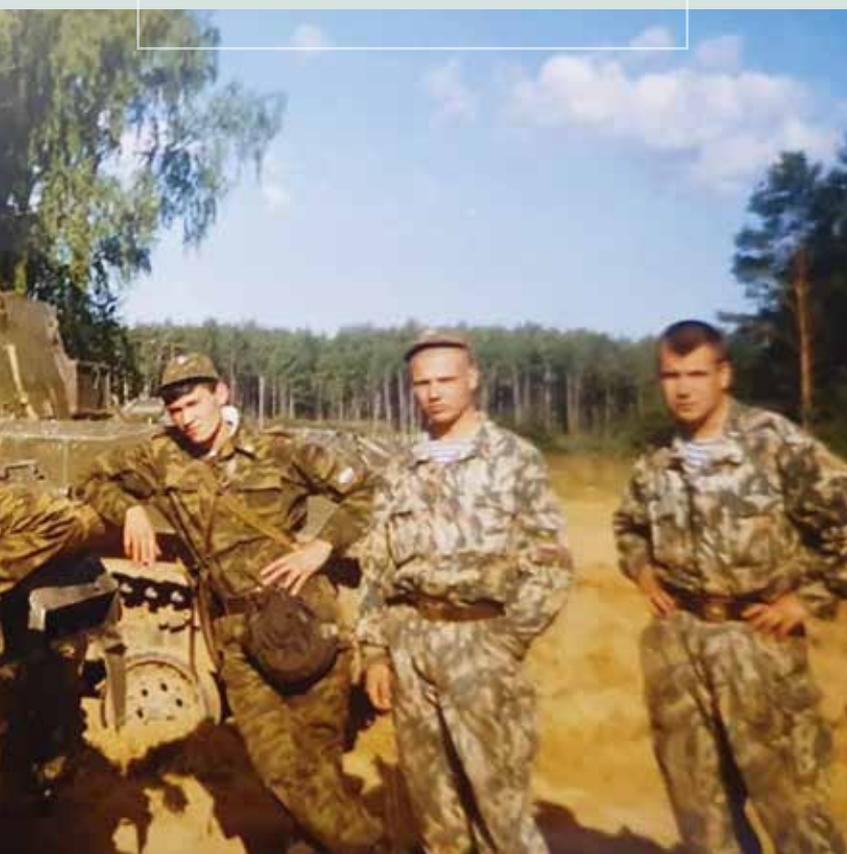




2000 ГОД. ПАРАД ПОБЕДЫ НА КРАСНОЙ ПЛОЩАДИ.
ИЛЬЯ ЗАХАРОВ В ЧИСЛЕ МАРШИРУЮЩИХ

Сегодня наш герой вспоминает тот период как крайне тяжелый: изодранные руки, неудачные попытки стать хорошим волочильщиком. Но он каждый день садился в автобус и ехал на завод, тогда как друзья, желая нагуляться перед армией, проводили время в свое удовольствие. Так и прошли эти четыре месяца до призыва. Илья даже решил, что после службы ни за что не вернется на предприятие! Поэтому он был, конечно,

2000 ГОД. ВОЕННЫЙ ПОЛИГОН «ПЕСОЧНОЕ».
ИЛЬЯ ЗАХАРОВ – ТРЕТИЙ СЛЕВА В ВЕРХНЕМ РЯДУ



очень удивлен, когда в день увольнения начальник шестнадцатого цеха подарил призывнику часы с символикой комбината, как будто что-то знал о будущем молодого рабочего...

НЕПОТЕРЯННЫЕ ГОДЫ АРМЕЙСКОЙ СЛУЖБЫ

Служить солдату Захарову выпало в воздушно-десантных войсках. Правда, попал призывник не в учебную, а сразу в боевую часть, в город Иваново.

– Многие называют годы армейской службы потерянным временем, но я так не считаю. Для меня это тоже своего рода школа жизни, – утверждает Илья Алексеевич.

Вот тут-то и пригодился спортивный опыт. Это было время второй чеченской кампании, и молодым парням сразу сказали, что за несколько месяцев их подготовят к участию в боевых действиях. Зима была на редкость холодной, жили в палатках, много было маршбросков до 30 км. Создавались условия, максимально приближенные к боевым. Через три месяца солдат перевели в Кострому.

– Мне всегда везло с руководителями, и армия не стала исключением, – вспоминает наш собеседник. – Командиры роты были патриотами своей страны, полностью посвятившими себя Отчизне. Они были на 100% преданы своему делу и с нас требовали того же.

Пару раз рота была на грани отправления в горячие точки, но в итоге по счастливой случайности все отменялось. Поразительно, что вся рота была готова пойти в бой, никто не боялся последовать за своим командиром.

– Каждый руководитель, будь то армия, производство или что угодно другое, должен быть таким, можно сказать, идейным, за которым не задумываясь пойдет вся его команда, – убежден Илья Алексеевич.

Интересно, что уже в первый год службы Илья Захарову повезло участвовать в праздничном параде на Красной площади в Москве, посвященном 55-летию победы в Великой Отечественной войне. Впечатления не тускнеют даже спустя много лет. В части строевому шагу не учили, на подготовку была только пара недель. И вот молодой рядовой оказывается в самом центре масштабного мероприятия, которое большинство из нас может видеть только по телевизору:

– В ту знаковую годовщину Победы на парад были приглашены ветераны со всей страны, их было около пяти тысяч человек. Они маршировали вместе с нами, это было так волнительно. Играл оркестр из нескольких сотен музыкантов, воздух буквально звенел. Патриотизм каждого из нас просто зашкаливал. Наверное, это в большой степени сыграло роль в становлении меня как патриота своей страны. Так же преданно я отношусь к своей семье, работе.

В армии будущий директор получил и первый опыт руководства, уволился в качестве заместителя старшины старшим сержантом.

– Если сейчас оглянуться назад, – рассуждает Илья Алексеевич, – то можно провести аналогию между армией и производством. Сержанты на службе – это те же мастера на производстве. Генералы и руководители предприятий отдают общие команды, а сержанты и мастера выполняют основную работу в непосредственном контакте с исполнителями.

ШЕСТЬ ЛЕТ БЕЗ ОТПУСКА

Вернувшись домой, в родной Белорецк, молодой человек по-прежнему не планировал возвращаться на БМК. Но спустя полгода неудачных попыток найти себя в чем-то другом, он все-таки решил снова встать за волоочильный стан. В том

ШЕСТИКРАТНЫЙ ВОЛОЧИЛЬНЫЙ СТАН ВМЗ, ПРОИЗВОДЯЩИЙ НАИБОЛЕЕ РЕНТАБЕЛЬНЫЕ ВИДЫ ПРОДУКЦИИ – ПРОВОЛОКУ В МОТКАХ ДЛЯ ПОСЛЕДУЮЩЕГО ОТЖИГА, ПРОВОЛОКУ ГОСТ 3282-70



С КОЛЛЕКТИВОМ СПЦ №6 ЧАСТО ВЫЕЗЖАЛИ НА НЕФОРМАЛЬНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ. КРАЙНИЙ СЛЕВА СВЕРХУ – НАЧАЛЬНИК ЦЕХА АНДРЕЙ КАЗАРМЩИКОВ, ИЛЬЯ ЗАХАРОВ – КРАЙНИЙ СПРАВА СВЕРХУ

же шестнадцатом цехе приняли тепло. Никаких амбиций и целей идти вверх по карьерной лестнице на тот момент не было. Нужна была только работа, стабильная и регулярно оплачиваемая.

Кстати, в день возвращения из армии домой после семейной встречи вечером солдата встречали друзья. И в их числе была незнакомая девушка, скромная, рассудительная, не по годам взрослая. Илья и Лена сразу нашли общий язык, обнаружили, что у них много общего. Завязал-

Результат
деятельности
директора
предприятия –
результат
работы
его
команды

лись отношения, но жениться молодые люди не спешили: нужно было встать на ноги, обрести стабильность. Лена была выпускницей педагогического колледжа, работала в детском саду воспитателем. Через год она решила поступить в филиал Магнитогорского государственного технического университета имени Носова, сагитировала будущего мужа поступать вместе. Несмотря на то что с окончания колледжа прошло три года, молодой человек успешно сдал все вступительные экзамены. Училась пара на вечернем отделении по направлению «металловедение и термическая обработка». В 2005 году, на третьем курсе, они поженились, а в 2006 году стали родителями. Высшее образование давалось сложно, оттого что оба совмещали работу с учебой, а потом и с воспитанием малыша. Этот период Захаровы до сих пор называют шестью годами без отпуска.

ОБРАЗЕЦ НА ВСЮ ЖИЗНЬ

Первое предложение попробовать себя в качестве мастера волочильного участка поступило Илье Захарову уже через два года работы, в 2004 году. Старший мастер Григорий Иванович Платонов был очень требовательным руководителем, безупречный порядок и дисциплина были основными законами работы подразделения. Общее представление о том, как выстраивать работу с людьми и как должен работать участок в целом, сформировалось именно тогда. Волочильный участок шестнадцатого цеха – то место, на которое равнялся Илья Алексеевич с тех пор, где бы ни приходилось работать.

Юрий Николаевич Родионов, начальник шестнадцатого цеха, стал для молодого мастера образцом для подражания. Объективный, справедливый, опытный – за таким руководителем было легко следовать.



ОБУЧЕНИЕ В ШКОЛЕ ИМЕНИ ТИЩЕНКО ПРИ ЧМК, БУДУЩИЙ ДИРЕКТОР ВМЗ – КРАЙНИЙ СЛЕВА

В 2009 году Илья Захаров был назначен старшим мастером соседнего, термического участка. Несмотря на то что он находился буквально за стеной от волочильного, наш герой попал как будто в другой мир. Слабая трудовая дисциплина, отсутствие непосредственной связи между мастерами и рабочими, беспорядок, мягко говоря, шокировали. После недолгой растерянности началась планомерная работа по приведению в соответствие работы участка.

– Полы вокруг агрегатов, куда выкатывали шпули, превратились просто в огромные ямы, где часто скапливалась вода, – с возмущением вспоминает Илья Алексеевич. – И люди работали в этих ужасных условиях. Я почти уверен, что полы, которые мы сделали тогда практически своими руками и без больших затрат, служат в шестнадцатом цехе до сих пор. Из частей отработанных ванн для охлаждения термически обработанной проволоки мы вырезали пластины и выкладывали из них пол.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ БАННЕРЫ, КОТОРЫЕ УКРАСИЛИ ТЕРРИТОРИЮ ВМЗ С ПРИХОДОМ НОВОГО РУКОВОДИТЕЛЯ





2019 ГОД. С СУПРУГОЙ ЕЛЕНОЙ В КОМАНДИРОВКЕ НА ВЫСТАВКЕ «МЕТАЛЛ-ЭКСПО»

Работа, считает наш собеседник, – это не только выполнение плана. План выполняют люди, у них есть семьи, к каждому можно и нужно найти подход. И тогда ему удалось на своем участке создать такой коллектив, который сообща работал на общий результат, в том числе на создание комфортных условий работы.

Однажды по пути домой Илья Захаров получил звонок из отдела кадров: «Подписан приказ, с завтрашнего дня вы заместитель начальника цеха №6». С 2012 по 2014 год он занимал именно эту должность. Несколько раз замещал начальника производственного отдела. И здесь снова ему повезло с руководителем. Начальником цеха был Андрей Александрович Казармщиков – сильный плановик, неординарный человек, руководитель, у которого было чему поучиться.

ШКОЛА ИМЕНИ ТИЩЕНКО И КАРЬЕРНЫЙ РОСТ

2014 год управляющий директор ВМЗ вспоминает как особенно насыщенный событиями. В начале года формировалась группа для обучения в корпоративной школе повышения квалификации имени Тищенко при Челябинском металлургическом комбинате, и он туда попал. В школе обучали основам и секретам успешного руководства, развивали важные для руководителей навыки, давали необходимые знания. Представители разных предприятий Группы «Мечел» проходили обучение около двух месяцев. Теорию преподавали руководители с ЧМК. Проводились тренинги по разным направлениям. Итогом был своего рода экзамен: применение полученных знаний и умений на практике на своем предприятии.

В том же 2014 году Илья Захаров отправляется руководить обособленным подразделением БМК в городе Ижевске, цехом №18, который было решено перенести в Белорецк. За пару месяцев было перевезено все оборудование. За этим этапом следовал еще один карьерный скачок – назначение заместителем начальника цеха по качеству в одиннадцатом цехе, самом крупном из сталепроволочных на БМК. Новая должность подразумевала постоянные командировки, работа с рекламациями потребителей была очень объемной.

Предложение возглавить Вяртсильский метизный завод Илья Алексеевич получил в 2018 году, будучи начальником цеха №6. Коллектив шестого цеха был небольшим и по большей части женским. Здесь руководителю также удалось наладить контакт с подчиненными. Таким образом, на мо-



2019 ГОД. ПЕРВЫЙ ДЕНЬ МЕТАЛЛУРГА С ВЯРТСИЛЬСКИМ ЗАВОДОМ, НАГРАЖДЕНИЕ ПЕРЕДОВИКОВ ПРОИЗВОДСТВА

мент назначения директором Вяртсильского завода это был уже опытный руководитель, прошедший все возможные ступени карьерной лестницы. Поначалу были сомнения, но, когда переезд поддержали все близкие, решение пришло легко. Причем супруга и дети однозначно согласились, что переезжать надо всей семьей сразу.

ПРИОРИТЕТЫ НОВОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Первое, что бросилось в глаза назначенному директору ВМЗ, – это неухоженная территория и отсутствие взаимосвязи между начальниками смен и рабочими. Как говорилось ранее, сталепроволочный участок шестнадцатого цеха БМК – тот идеал, которому пытался следовать Илья Захаров на протяжении всей трудовой деятельности. Постепенно привели в порядок территорию ВМЗ, срезали лишние кустарники и деревья, облагородили цветочные клумбы, разместили красочные информационные баннеры вблизи заводской проходной. В цехе освещение оставляло желать лучшего – установили дополнительные светильники. Подкрасили волочильные станы, оборудовали помещение для отдыха и приема пищи. Условия, в которых

комфортно работать, – вот важный приоритет нового управляющего.

Илья Алексеевич постоянно говорит о том, что открыт для диалога. Если у работников есть желание улучшить внешний вид и условия на своих рабочих местах, обязательно поспособствует. Постепенно укрепляется руководящая позиция начальника смены, но Илья Алексеевич считает это не только своей заслугой:

– Результат деятельности директора предприятия – результат работы его команды. Я рад, что нашел отклик у линейных руководителей Вяртсильского завода, они понимают и принимают мой ход мыслей. Сплоченный коллектив может свернуть горы, я уверен.

ДРУЖНАЯ СЕМЬЯ – ЕЩЕ ОДНА КОМАНДА

Захаровы все важные решения принимают сообща. Родители дополняют друг друга: рассудительная Елена иногда сдерживает порывы эмоционального и импульсивного супруга. Елена работает главным специалистом отдела продаж на ВМЗ, успевает совмещать работу на руководящей должности, домашние дела, воспитание детей и увлечение алмазной мозаикой. Сыновья – Матвей и Степан – школьники. Степа любит велосипед, порой ему удается покататься вместе с папой. Глава семьи, вспоминая юность, зимой иногда отправляется на лыжню.

ДИРЕКТОР ВМЗ ОТДЫХАЕТ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО В ДВИЖЕНИИ, ВСЕГДА АКТИВНО И ИНТЕРЕСНО ПРОВОДИТ ВРЕМЯ. НА ПЕРВОМ ФОТО – С СЕМЬЕЙ В СОЧИ, 2021 ГОД

Времени для совместного отдыха немного, и оттого драгоценны моменты в кругу семьи.

Карелия, где расположен ВМЗ, – край рек и озер, и здесь каждый второй любит отдых на природе.

– Только на природе я могу освободить голову от рабочих мыслей, отвлечься и отдохнуть по-настоящему. Люблю рыбалку, но за трофеями не гонюсь, получаю удовольствие от процесса. С семьей и друзьями, бывает, уезжаем на отдых с палатками, готовим уху – такая смена обстановки очень полезна.

ВАЖНО РЕАЛИЗОВАТЬ СВОЙ ПОТЕНЦИАЛ

Илья Алексеевич Захаров в свои 40 с небольшим лет имеет за плечами огромный жизненный опыт, длинный и интересный трудовой путь. Его история – пример того, как сила воли и самодисциплина помогают добиться успеха и как на предприятиях Группы «Мечел» можно реализовать свой потенциал. ▀



БАЛКА

ДЛЯ СТРОИТЕЛЕЙ

ЧЕМ
ОТЛИЧАЕТСЯ
ОТ ДРУГИХ ВИДОВ
ПРОДУКЦИИ?



Главное отличие – форма сечения профиля в виде буквы **Н**, название происходит от латинского слова *taurus* – «бык». Двутавровая балка состоит из двух полок, соединенных перемычкой, которую называют стенкой.

ОСНОВНОЕ
НАЗНАЧЕНИЕ
БАЛКИ



Используется для производства элементов металлоконструкций зданий гражданского и промышленного назначения, мостов, эстакад, перекрытий, сооружений нефтяных и газовых хранилищ, торговых центров. Балка активно применяется при возведении зданий из металлоконструкций, железобетона и различных блоков. Такие строительные элементы целесообразны при пролетах больше 7 м, то есть расстояний, когда бетонные конструкции могут не выдержать предполагаемых нагрузок.

В ЧЕМ
КОНКУРЕНТНЫЕ
ПРЕИМУЩЕСТВА?



Для производства двутавровой балки применяют углеродистые или низколегированные стали. Оба типа этой стали хорошо свариваются, но отличаются несколькими параметрами. Например, низколегированная сталь марки 09Г2С отличается тем, что изготовленные из нее конструкции могут работать при температуре -45°C и ниже. Главное преимущество заключается в том, что форма профиля позволяет сократить затраты на строительство. При этом прочность расположенных рядом двутавровых балок суммируется, а размещенных друг над другом увеличивается в четыре раза. Достоинствами горячекатаного проката являются быстрота производства и получение изделия без сварочных швов. Такие строительные детали устойчивы к различным воздействиям, и их можно использовать без дополнительных ребер жесткости и других подобных конструктивных элементов.



Двутавровая балка, выпускаемая на универсальном рельсобалочном стане Челябинского меткомбината, широко применяется в строительной отрасли. С конвейера стана выходят двутавры длиной от 6 до 24,5 м.

НЕЗАМЕНИМА

КАКИЕ
ДВУТАВРОВЫЕ
ПРОФИЛИ
НАИБОЛЕЕ
ВОСТРЕБОВАНЫ?



Здесь специалисты выделяют профили 40Ш, 30Ш, 30Б. 40 и 30 – округленная высота в сантиметрах.

Ш указывает на то, что прокат широкополочный. **Б** означает, что это двутавровая балка с параллельными гранями полок, относится к типу «нормальная балка». Двутавровая балка с обозначением **Ш** относится к типу «широкополочная балка». Профиль 30Ш изготавливается с увеличенной шириной полок, применяется при создании колонн и опор, а также для монтажа направляющих.

Профиль 40Ш применяется в строительных конструкциях, работающих в основном на изгиб. Это могут быть балки кровли межэтажных перекрытий и иные конструкционные компоненты. Особенно актуально для конструкций, где имеются болтовые и сварные соединения. Балка 30Б имеет массивное сечение и выдерживает большие нагрузки.

ГЕОГРАФИЯ
ПОСТАВОК
БАЛКИ
«МЕЧЕЛА»



Балка «Мечела» поставлялась на строительство ряда стадионов к чемпионату мира по футболу, небоскребов «Москва-Сити», «Екатеринбург-Сити», новых станций Московского метрополитена, дорожной инфраструктуры (рокад, хорд и диаметров) Москвы, коронавирусных госпиталей по всей России, Центра строительства крупнотоннажных морских сооружений в Мурманской области, цехов Иркутского авиазавода, Курской АЭС-2 и многих других объектов.

КАКАЯ ДОЛЯ
В ЭТОМ СЕКТОРЕ
РЫНКА
У «МЕЧЕЛА»?



По итогам I полугодия 2021 года доля компании составляет 31%.



КАК ВЫЖИТЬ В КОНКУРЕНТНОЙ БОРЬБЕ

ОСОБЕННОСТИ ПОДХОДА К ПОДБОРУ ПЕРСОНАЛА В ГРУППЕ «МЕЧЕЛ»

Вопрос подбора персонала остается актуальным для многих компаний, а для сложного производства особенно. Готовые специалисты стоят дорого, а начинающие требуют больших вложений со стороны компании на обучение и на удержание. В любом случае предприятия сталкиваются с тем, что персонал требует к себе все больше и больше внимания! С чем это связано?

В

середине 1990-х годов практически во всех отраслях промышленности наблюдались резкий спад производства и массовое сокращение рабочих, инженерно-технических работников (ИТР). Новые вакансии появлялись в основном в коммерческой сфере, преимущественно в области продаж. Многие ИТР вынужденно меняли специальность и уходили в коммерцию.

В начале нового века началось заметное оживление в промышленности и особенно в строительстве. Продолжают свое развитие сумевшие выжить в сложных условиях крупные предприятия, возникают новые актуальные производства. Но, к сожалению, за долгие годы невостребованности очень многие квалифицированные специалисты ушли на пенсию или сменили профессию, не успев передать опыт молодежи. Это случилось потому, что многие молодые специалисты, окончившие технические вузы в 1995–2000 годах, прямо со

студенческой скамьи ушли, например, в коммерцию.

В целом система подготовки таких специалистов в России за последние два десятилетия была нарушена. В результате возник резкий дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда рабочих и ИТР. Поэтому сегодня редкие промышленные компании не испытывают кадрового голода, а поиск кандидата, имеющего подходящее образование по требуемой специальности или хотя бы небольшой соответствующий опыт работы в данной области, становится для специалистов по подбору персонала по-настоящему сложной задачей.

Об особенностях подхода к подбору персонала в Группе «Мечел» мы беседуем с руководителем направления по подбору и адаптации персонала **Александрой Шотиной**.





Jirsak/Shutterstock/FOTODOM

Александра, действительно ли сегодня в структуре сотрудников промышленных предприятий велика доля специалистов пенсионного возраста?

Да, это действительно так. Но в настоящее время, в условиях острой нехватки молодых специалистов, эту категорию сотрудников можно и нужно активно привлекать в качестве наставников, чтобы они передавали свой опыт и знания начинающим.

В основе производства лежат сложные технологии, которые требуют высокого уровня профессионализма от рабочих, ИТР и руководителей, и именно они, носители знаний о технологиях, составляют базу кадрового резерва компании. Чем более уникальным является производство, тем более золотыми становятся опытные мастера.

Практически во всех отраслях промышленности нет достаточного количества высококвалифицированных кадров. Уже сейчас на производствах мы часто слышим о соотношении даже не «отцов» и «детей», а скорее «дедов» и «внуков». Руководители предприятий бьют тревогу: скоро состарятся и уйдут на заслуженный отдых последние мастера. Тогда ситуация рискует стать катастрофической! Мы должны использовать институт наставничества как способ формирования кадрового резерва.

Во время перехода к рыночной экономике общество «упразднило» чувство уважения к рабочим специальностям. В результате в мире престиж тех, кто умеет работать руками, сохранился, а у нас – нет. Так ли это?

Интерес к рабочим специальностям у нашей современной молодежи, мягко говоря, невелик. Все меньше выпускников школ намерены идти в профессиональные училища. Но и те, которые все же получают рабочую профессию, далеко не всегда идут на производство, и только менее половины из дошедших закрепляются там.

Наиболее остро для наших предприятий стоит проблема поиска и подбора сотрудников на рабочие специальности. В чем его особенности? Почему для поиска рабочих и специалистов требуется особый подход?

Рабочие чаще всего не умеют писать резюме, не знают, как проходить собеседование, и не пользуются при поиске интернет-



2018 ГОД. ОБУЧЕНИЕ ВЕДЕТ ОДИН ИЗ САМЫХ ОПЫТНЫХ НАСТАВНИКОВ БЕЛОРЕЦКОГО МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО КОМБИНАТА ВЛАДИМИР ИВАНОВ

ресурсами. Кроме того, они редко прикладывают достаточные усилия для самостоятельного поиска вакансии. Готовый к смене работы специалист еще долгое время будет по привычке ходить на старую работу, ожидая «удобного случая». И складывается парадоксальная ситуация: даже если специалисты на рынке есть, то поиск их весьма затруднен.

Действовать, распространяя информацию в ближайшем окружении, или публиковать ее в местных печатных СМИ уже недостаточно. Необходимо смотреть шире, искать не только в соседних регионах, но и, может быть, расширить поиск до городов и районов, где есть проблема занятости, где закрывались предприятия и есть кадры нужной квалификации.

Как же обеспечить качество найма?

Набирать представителей рабочих специальностей вообще непросто. С одной стороны, нужно обеспечить высокую скорость найма, с другой – правильно оценить технические навыки кандидатов, чтобы снизить текучесть. Мы разбираем с нашими рекрутерами те задачи, которые стоят перед ними, учим их, как проверить навыки соискателей и сократить время.

Чаще всего резюме производственного персонала не отличается информативностью или вовсе отсутствует, поэтому на первый план выходит чутье специалистов по подбору во время интервью. Технические навыки кандидата можно оценить только в процессе работы. Если у него получается, вы трудоустраиваете его. Если нет, придется расстаться. В 80% случаев люди себя проявляют хуже на собеседовании, чем в работе.

Часто для ускорения процесса оценки навыков мы включаем в интервью ситуационные кейсы и теоретические вопросы. За основу берутся нормативная, техническая документация и инструкции для разных видов объектов, инструментов и средств защиты.

А что делать, если нужного специалиста просто нет на рынке рабочей силы в городе или регионе? Если открыты десятки вакансий

в связи с запуском нового оборудования, закупкой новой техники, как в нашем случае?

В первую очередь мы разрабатываем стратегию привлечения кандидатов. Проводим аудит текущих вакансий, анализируем рынок труда в нужном регионе, выделяем те предприятия, которые могут служить для нас «донорами» кандидатов по той или иной профессии. Далее начинаем планировать рекламную кампанию федерального охвата.

В сложившихся условиях нам необходимо усиливать функцию подбора персонала предприятий, предоставлять инструменты для поиска специалистов, развивать навыки наших специалистов по подбору.

Допустим, усилия рекрутера увенчались успехом – кандидат пришел на собеседование. Чем может заинтересовать его рекрутер, кроме, понятно, зарплаты?

Соискатель выбирает компанию по разным критериям. Для простого рабочего бренд складывается из того, что знают и видят люди, которые работают или работали в компании. Сарфанное радио – важнейший канал информации о работодателе. Если в городе есть несколько аналогичных работодателей, то соискатель узнает о разных условиях работы на них от соседей, друзей и знакомых.



Другим источником информации о компании часто выступают объявления в прессе, причем даже от их физических размеров может напрямую зависеть впечатление о компании. И чем ниже карьерный и профессиональный статус потенциального сотрудника, тем меньшее значение имеют для него факторы социального престижа и возможностей самореализации и тем большее – размер зарплаты и стабильность.

Для многих сегодня все большее значение наряду с размером зарплаты приобретают такие факторы, как стабильность и надежность компании, перспективы профессионального развития и развития карьеры, социальный пакет. Социальный пакет понимается кандидатами в самом широком смысле – от соблюдения компанией-работодателем требований трудового законодательства (официальное оформление по трудовой книжке, предоставление в полном размере оплачиваемых отпусков и больничных) до предоставляемых дополнительных льгот (оплаты проезда до места работы и проживания для вахтовиков, медицинской страховки и прочих льгот, предусмотренных коллективными договорами).

Мы активно занимаемся развитием социальных программ, повышением уровня информированности населения об условиях работы на предприятиях Группы «Мечел».

Общая тенденция сегодня такова, что в работе с персоналом фокус постепенно смещается с подбора на удержание. И мы стремимся не отставать в этом отношении.

2016 ГОД. НАЧАЛЬНИК ПОМОЛЬНО-СМЕСИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА ООО «МЕЧЕЛ-МАТЕРИАЛЫ» АНАТОЛИЙ КОЗЯК (СПРАВА) ДЕЛИТСЯ ОПЫТОМ С НАЧАЛЬНИКОМ УЧАСТКА ЦЕМЕНТНЫХ МЕЛЬНИЦ АЛЕКСЕЕМ ЦИБИЗОВЫМ. СЕГОДНЯ НАСТАВНИК НА ЗАСЛУЖЕННОМ ОТДЫХЕ, А ЕГО УЧЕНИК УСПЕШНО РУКОВОДИТ РАБОТОЙ КОМПЛЕКСА



Уже понятно, что спрос на высококвалифицированные кадры будет только расти. Кроме того, как и в других отраслях, в металлургии появляется все больше новых специальностей на стыке с IT-технологиями.

Действительно, металлургия сейчас проходит через цифровизацию и остро нуждается в кадрах с качественным техническим образованием, причем способных быстро освоить смежную специализацию. Современный квалифицированный сотрудник должен обладать несколькими специальностями и компетенциями, профессионально работать



SpeedKingz/Shutterstock/FOTODOM

и обслуживать высокотехнологичное оборудование. А в ближайшем будущем обладание несколькими профессиями станет буквально обязательным требованием к соискателю.

Рынок труда – это однозначно рынок кандидатов, где на десять задач приходится один соискатель. А в условиях цифровизации и автоматизации производства спрос на IT-специалистов вырос на 20% по сравнению с прошлым годом, но кандидатов больше не стало. Конкуренция растет, необходимо улучшать технологию производства. Многие производственные линии создавались давно, так что нам приходится развивать цифровые компетенции сотрудников самостоятельно и в сотрудничестве с образовательными учреждениями.

Мы столкнулись с необходимостью формирования новых корпоративных учебных программ, в то же время продолжая поддерживать и развивать уже имеющиеся курсы и программы, доказавшие свою эффективность. Мы нацелены на рост собственных специалистов. Благо техническая база для этого у нас есть, поскольку на целом ряде ключевых предприятий «Мечела», таких как «Южный Кузбасс», ЧМК, «Уральская кузница», БМК, Коршунковский ГОК, «Якутуголь», «Ижсталь», действуют корпоративные учебные центры.

Дисбаланс в структуре рынка труда усиливает конкуренцию работодателей за профессиональные инженерные кадры, и мы должны быть к этому готовы! ▀



ВМЕСТЕ ЗА «МОСКОКС»

ИРИНА АЛЕКСЕЕВА

Еще весной на Московский коксогазовый завод неожиданно обрушился шквал жалоб. Предприятие обвиняли в распространении неприятных запахов, негативно сказывающихся на здоровье людей. При этом ни одна из многочисленных проб воздуха, отбираемых разными лабораториями в разных точках города и в разное время суток, не выявила превышения по веществам, характерным для коксохимии.

Тем не менее в местных социальных сетях началась настоящая истерия: то и дело появлялись посты и комментарии о том, что завод травит жителей, описывались ужасающие симптомы и звучали требования закрыть производство. Проверяющие ведомства были поставлены в трудную ситуацию: с одной стороны, превышений ПДК нет, а жалобы есть. И как на них реагировать? Мнения о возможном закрытии предприятия звучали нередко. В тот момент необходимо было сплотиться и противостоять огульным обвинениям.

В мессенджерах Telegram и WhatsApp были организованы группы «Руки прочь от «Москокса». Стать их участниками могли все желающие. Жители высказывали свои мысли о заводском производстве, задавали вопросы, а заводчане рассказывали о своем предприятии, выкладывали фото и видео.

Оказалось, что на «Москоксе» немало активистов, готовых отстаивать доброе имя завода. С какой гордостью работники говорили

о родном предприятии! Сколько замечательных снимков, свидетельствующих о том, как на заводе красиво и зелено, было выложено в чатах! Заводчане не жалели сил и времени на то, чтобы убедить людей, далеких от производства, в том, что на «Москоксе» царят чистота и порядок, а руководители и главные специалисты завода





не уставали разяснять людям непосвященным все нюансы заводской технологии и терпеливо отвечали даже на самые странные и нелепые вопросы.

Довольно масштабным получился флешмоб «За «Москоккс!»». С такой табличкой люди фотографировались в своих рабочих коллективах, в выходные дома и на дачах, с семьями и детьми. Особенно приятна была поддержка коллег с других предприятий «Мечела». То, что судьба завода небезразлична тысячам людей из разных уголков России, вдохновляло и внушало уверенность в наших силах!

Кроме того, проводились съемки видеороликов в защиту завода и просто небольших зарисовок из жизни «Москоккса». И все без

исключения, будь то руководители, рабочие, специалисты, узнав о том, что это будет способствовать восстановлению доброго имени завода, с готовностью соглашались помочь.

Был разработан особый порядок работы с обращениями жителей. Если диспетчеру поступала жалоба на «запах с завода», по указанному адресу выезжала мобильная группа в составе одного из руководителей «Москоккса» и сотрудника охраны. По возможности привлекали и жителя, направившего жалобу. И все вместе устанавливали наличие запаха и его источник. Причем выезды совершались круглосуточно. Для этого на заводе составили список из 20 руководителей, проживающих в Видном и имеющих автомобили. И никто из тех, кого предварительно включили в список, не отказался!

Надо сказать, такая инициатива принесла свои плоды. Если порой за одну ночь поступало до десятка жалоб, то теперь их количество резко сократилось. Дело в том, что в большинстве случаев, оказавшись на месте, мобильная группа не обнаруживала абсолютно никаких запахов. И жалобщикам приходилось лично объясняться с заводчанами. При этом самой популярной версией была: «Вот только пять минут назад запах был, а теперь исчез...»

Оговоримся, что в некоторых случаях запахи действительно чувствовались, но их источником оказывался отнюдь не завод или не только завод. Работники «Москоккса» периодически фиксировали вблизи завода предприятия, производящие зловонные выбросы, в том числе в ночное время, и сжигание отходов. Информация об этом направлялась в природоохранные органы. В итоге благодаря неравно-



души заводчан на нескольких окрестных предприятиях были проведены проверки и выявлены нарушения.

Были организованы экскурсии на завод для жителей Видного и ЖК «Пригород Лесное». Они получили исчерпывающую информацию о работе «Москоккса», разрешительной документации, проверках и планах модернизации производства. Завод совместно с правительством Московской области разработал пятилетнюю экологическую программу стоимостью 1 млрд руб., направленную именно на снижение запахов.

Сегодня руководство предприятия постоянно приглашает в гости всех желающих посмотреть, «понюхать» и составить свое собственное представление о заводе.

История «Москоккса» свидетельствует о том, что здесь всегда работали люди активные и творческие, а данная ситуация доказала, что еще и дружные. Общими усилиями мы преодолеем любые трудности! ▀





РАБОТА НА ВЫСОТЕ

МИХАИЛ МОИСЕЕНКО

Валерий Козлов – в числе наиболее опытных машинистов крана в прокатном цехе №3. Причем не только в плане стажа. По общему признанию, он настоящий универсал, который одинаково успешно может работать на грузоподъемной технике всех типов, используемой в цехе.

«МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЕ» КОРНИ

Наш герой родился в Челябинске в 1962 году, но практически все детство и юношеские годы прошли в небольшом областном городе Аше, где тоже есть свой металлургический завод.

– Отец, Виктор Тимофеевич, работал там слесарем по ремонту металлургического оборудования, – вспоминает Валерий Викторович. – Так уж сложилось, что воспитывал нас с сестрой один папа... Наталья, моя сестра, по сей день работает на том заводе оператором прокатного стана. Там же трудились и дядя, и многие другие наши родственники. Так что, по сути, иного варианта, кроме работы в металлургии, у меня не было.

Вообще Валерий хотел поступить в Челябинский политехнический институт, но, как он вспоминает сегодня, многие одноклассники и другие знакомые ребята загорелись идеей выучиться в Челябинске на крановщиков и в этом качестве работать на знаменитом предприятии – Челябинском металлургическом комбинате (в те времена еще заводе). Сагитировали они и Валерия. Поэтому всей компанией поступили в профтехучилище на специальность «машинист крана металлургического производства».

ЮНОШЕСКАЯ ДРУЖБА – НА ВСЮ ЖИЗНЬ

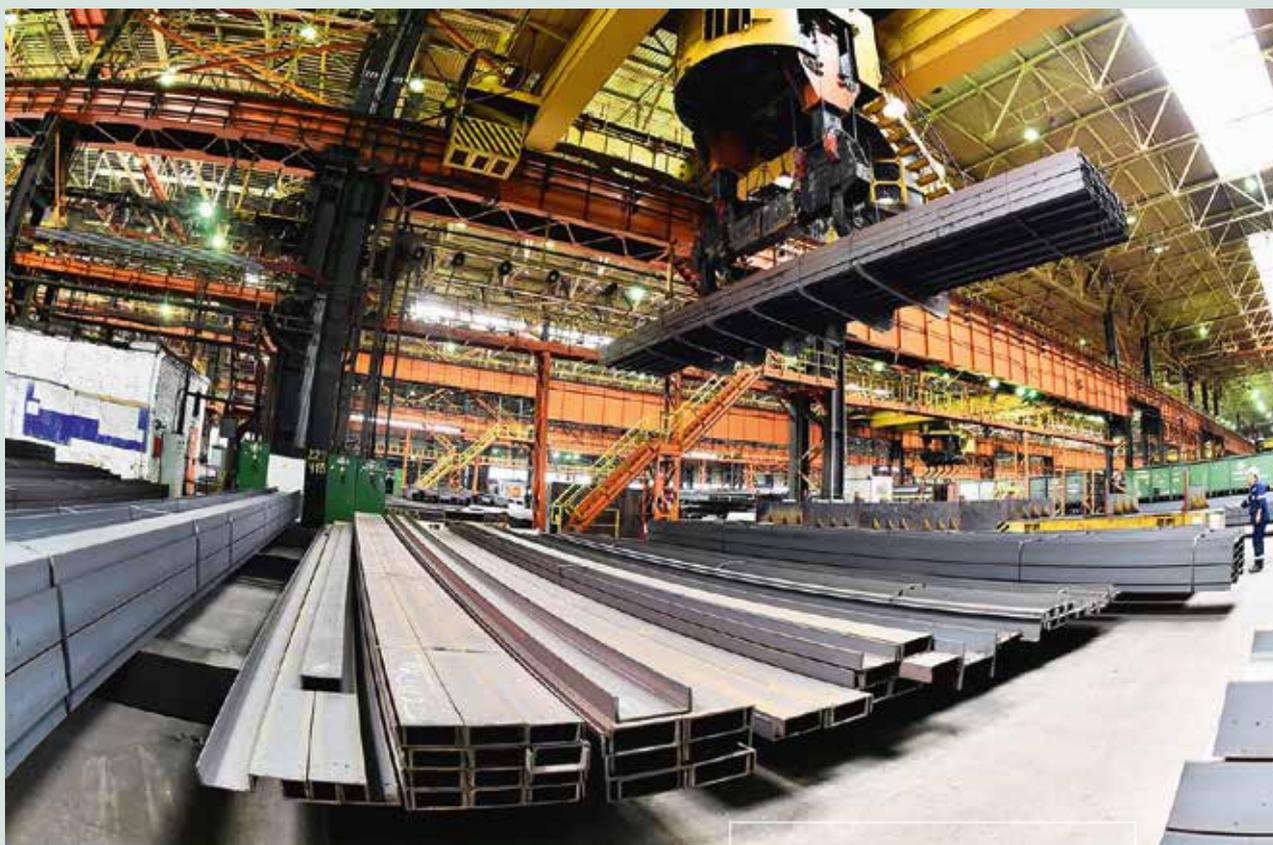
– Кстати, в годы учебы я познакомился с двумя ребятами – Михаилом Шушариным и Сергеем Кротовым, с которыми, как оказалось, буду дружить всю жизнь, – вспоминает Валерий Викторович. – Михаил в настоящее время работает в цехе ремонта и технического обслуживания оборудования №3, то есть задействован в ремонтах нашего оборудования, Сергей трудится у нас, на участке рельсоотделки. Оба, как и я, остались верны профессии, которую получили в молодости.

Валерий окончил профтехучилище в 1981 году и по распределению попал в обжимной цех №2 Челябинского металлургического завода. Так что нынешний год для него ознаменован 40-летним трудовым юбилеем.

1992 ГОД. ВАЛЕРИЙ КОЗЛОВ –
УЧАСТНИК ХОККЕЙНОЙ КОМАНДЫ
ОБЖИМНОГО ЦЕХА №2



1986 ГОД. ТРУДОВОЙ ПУТЬ ЕЩЕ ТОЛЬКО
НАЧИНАЕТСЯ...



СТЕЛЛАЖИ ОТДЕЛЕНИЯ ФАСОННОГО ПРОКАТА УРБС

«Для меня нет проблемы выйти на смену и вне графика.

Мне моя работа очень интересна!»



«РОМАНТИЧЕСКОГО НАСТРОЯ Я НЕ УТРАТИЛ»

– А что вас, Валерий Викторович, изначально привлекло в работе машиниста крана? Ну кроме того, что ребята сагитировали...

– Меня с малых лет интересовала всякая техника: и велосипеды, и мопеды, – ответил он. – А тут такая громадина! Стало действительно интересно управляться с нею. А если еще с металлом работать – это настоящая романтика! И этот настрой у меня до сих пор сохранился.

– Легко было освоиться на производстве?

– В целом да. Когда я пришел в обжимной-2, механиком цеха был Георгий Альбертович Валентинов, позднее ставший главным механиком ЧМК. Мы познакомились, и он сказал, что мне надо еще заслужить право стать машинистом крана, и направил меня на работу водителя электрокара. Примерно год я вывозил на нем горячий шлак из нагревательных колодцев. Потом стал работать на несложных кранах, большей частью участвуя в ремонтах.

И лишь со временем Валерий освоил клещевой кран. Напомним, что с помощью этих механизмов погружали в нагревательные колодцы стальные слитки и потом доставали их для последующей прокатки. От машиниста такого крана напрямую зависел производственный ритм. Так что буквально в 20-летнем возрасте Валерию была доверена в высшей степени ответственная миссия.

ОСВОЕНИЕ НОВОГО

Основным агрегатом обжимного цеха №2 был блюминг №2. Он специализировался на прокатке специальных марок стали, уступал по производительности блюмингу №3. В 1997 году в связи с изменившимися экономическими обстоятельствами





ГОТОВАЯ ПРОДУКЦИЯ ОТГРУЖАЕТСЯ
ЗАКАЗЧИКАМ С ПОМОЩЬЮ ПРАТЦЕН-КРАНА

в стране и на комбинате в частности было принято решение второй блюминг остановить. Валерий отработал там 16 лет и перевелся в обжимной цех №3.

– Конечно, работа в сравнении с прежней несколько иная, – вспоминает он. – Краны намного больше, вообще цех крупнее, производительнее. Мне стало интересно, понравилось. Стал работать, как и прежде, на клещевом кране на участке нагревательных колодцев. Вес слитков там больше, чем был в обжимном-2. Пришлось некоторое время привыкать. Проработав там примерно десять лет, я решил попробовать себя на новом месте на новой технике и перевелся на участок отделки и отгрузки фасонного проката нашего цеха. Было это задолго до появления УРБС, и под фасонным прокатом применительно к нашему цеху понимали так называемые товарные заготовки, то есть не те, которые шли для дальнейшей прокатки в готовую продукцию в другие прокатные цеха

ТОВАРНЫЙ ПРОКАТ УРБС



ПО СИЛАМ ЛЮБАЯ РАБОТА

– Валерия я знаю смолodu, мы вместе учились в ПТУ, – говорит старший машинист крана прокатного цеха №3 Сергей Кротов. – И сейчас работаем рука об руку. Он единственный освоил все типы кранов у нас в цехе, поэтому нет работы, с которой бы он не справился. Плюс к этому – очень при-



ятный в общении, добродушный человек. Нет ему цены!

ЕЩЕ НЕМНОГО, И ПРОКАТ ОТПРАВИТСЯ
К ПОТРЕБИТЕЛЯМ



Наша справка

ВАЛЕРИЙ ВИКТОРОВИЧ КОЗЛОВ
родился в 1962 году в Челябинске.

Детство и школьные годы прошли в Аше, где на металлургическом заводе работали многие близкие ему люди. Там он, пусть заочно, познакомился с металлургией.

Окончил профтехучилище №37, с 1981 года трудится машинистом крана: сначала в обжимном цехе №2, с 1997 года – в прокатном цехе №3. Освоил все типы кранов, участвовал в строительстве УРБС.

Хобби – садоводство.

комбината, а отгружались сторонним потребителям. Там надо было работать на пратцен-кране, который необходим для выкладки заготовок на стеллажи для визуального контроля и при необходимости для зачистки поверхностных дефектов. Я освоил эту технику, и у меня получались все необходимые операции.

ЭПОХА УРБС

А потом началось строительство универсального рельсобалочного стана, и, конечно, Валерий Викторович как опытный специалист не мог остаться в стороне от этого процесса.

– Принимал участие в монтаже нагревательной печи не столько как крановщик, как, может быть, своего рода эксперт в монтаже магнитных кранов, которые монтировали китайские специалисты под руководством итальянских, – рассказывает наш герой. – Вместе вели их пусконаладку, настраивали, ведь все равно краны эти предстояло эксплуатировать мне и моим коллегам, и мы должны были высказать свои замечания, пожелания и проследить за тем, чтобы их учли. Словом, выступали в роли заказчика. Мне, считаю, повезло, что



В КРУГУ СЕМЬИ. СУПРУГА МАРИНА ГЕННАДЬЕВНА, ДОЧЬ ЕЛЕНА И ВНУК КОНСТАНТИН

на моих глазах и с моим участием была смонтирована некоторая часть оборудования нового производственного комплекса. Пожалуй, те дни и месяцы – наиболее интересные и запомнившиеся мне за все годы работы в нашем цехе. Кроме того, стажировал вновь принятых тогда в цех молодых машинистов крана, многие работают у нас до сих пор на разных участках.

Потом Валерий Викторович сам работал на магнитном кране на участке нагревательных устройств уже в составе комплекса УРБС, а позже получил предложение освоить итальянский трехбалочный кран, работающий на участке рельсоотделки.

– Мне всегда было интересно осваивать новую технику, и, конечно, я согласился, – рассказал Валерий Козлов. –



С помощью этого крана стометровые рельсы снимаются со стеллажей после предъявления контроля качества и ликвидации недочетов, потом транспортируются и загружаются в рельсовозы, то есть это уже финальная погрузочная операция, выполняемая в нашем цехе.

Поскольку Валерий Викторович, как мы убедились, специалист универсальный, он при необходимости может работать на других участках цеха, что и делает, если просят.

ПРЕКРАСНЫЙ НАСТАВНИК

– Кроме того что Валерий Викторович отличный работник, он еще и прекрасный наставник для молодых коллег, – отмечает начальник отделения отгрузки металла цеха Вера Дияньшина. – Терпеливо обучает их всем нюансам профессии. Очень доброжелателен с молодежью, да и вообще



со всеми. С ним приятно общаться, словом, во всех отношениях развитый человек.

Комбинат крепко вошел

В ЖИЗНЬ

семьи нашего героя:
и в производственную,
и в личную

– Для меня нет проблемы выйти на смену и вне графика – на подмену, на подработку, – говорит он. – Мне моя работа действительно интересна и нисколько не надоедает.

Почти за 40 лет в профессии Валерий Викторович стал свидетелем и участником многих событий в двух цехах. Он и сегодня открыт новому, очень работоспособен и активен.

ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ И ЛИЧНОЕ

32 года отработала на комбинате супруга Валерия Викторовича Марина Геннадьевна. Все время трудилась в диспетчерской управления железнодорожного транспорта (ныне – железнодорожного цеха), последние годы была диспетчером по работе с операторскими компаниями. В 2020 году вышла на заслуженный отдых.

– Наша дочь Елена, получилось так, вышла замуж за сына прославленного в прошлом сталевара из мартеновского цеха №2 Петра Сатанина, – отметил Валерий Викторович. – Не скрою, нам с супругой было приятно, что столь уважаемый человек теперь наш родственник.

Так что комбинат крепко вошел в жизнь семьи нашего героя: и в производственную, и в личную. И выбор Валерием Викторовичем в далекой юности такой сферы деятельности, как металлургия, оказался абсолютно беспроигрышным. ▀



ПРИЗ ФЕСТИВАЛЯ КУКОЛЬНЫХ
СПЕКТАКЛЕЙ ДЛЯ ВЗРОСЛЫХ
«СОЛОМЕННЫЙ ЖАВОРОНОК».
МОДЕЛЬ 2014 ГОДА

ПРИЗЫ ДЛЯ ФЕСТИВАЛЕЙ

ЛАРИСА СТОЛБИКОВА

Художественное литье Каслинского завода с давних пор используется в качестве памятных подарков. В последние годы диапазон его предназначений заметно расширился: прославленное предприятие все чаще рассматривается как производитель оригинальных призов для всякого рода выставок, конкурсов и спортивных соревнований. Сегодня речь пойдет о призах для фестивалей театра и кино.

ДЛЯ ТЕАТРА

Международный фестиваль кукольных спектаклей для взрослых «Соломенный жаворонок» проводится раз в два года на базе Челябинского театра кукол имени В. Вольховского. Первый фестиваль состоялся осенью 2012 года и собрал под своей крышей лучшие режиссерские работы из России и из-за рубежа, что в дальнейшем превратилось в добрую фестивальную традицию. «Соломенный жаворонок» имеет характер конкурса, но победителей

выбирает не профессиональное жюри, а сами участники путем тайного голосования. Известные театральные критики и режиссеры выступают в качестве коллегии критиков, и каждый спектакль обсуждается в открытом формате.

Специфика фестиваля определилась сразу, а вот свой приз появился у форума только в 2014 году, когда к сотрудничеству с театром Министерство культуры Челябинской области привлекло Каслинский завод. Творческий коллектив предприятия с энтузиазмом принялся за дело и вскоре представил несколько вариантов награды. Лучшим единодушно признали приз в виде декоративно стилизованного ажурного дерева на невысоком круглом постаменте. Крону дерева заполняет растительный орнамент, оплетающий круглый медальон с рельефным изображением парящего в небе жаворонка. Дерево высотой 25 см олицетворяет рост, развитие, движение от малого к большому, что в образной форме выражает основные задачи фестиваля, а пластическое решение в полной мере соответствует лучшим традициям каслинского литья.

По одобренной и утвержденной модели каслинские умельцы отлили 15 чугунных наградных

ГЛАВНЫЙ РЕЖИССЕР ЧЕЛЯБИНСКОГО ТЕАТРА КУКОЛ ИМЕНИ В. ВОЛЬХОВСКОГО АЛЕКСАНДР БОРОК ВРУЧАЕТ ПРИЗЫ ФЕСТИВАЛЯ «СОЛОМЕННОЙ ЖАВОРОНОК». 2014 ГОД





ПРИЗ КИНОФЕСТИВАЛЯ
«ЧЕЛОВЕК ТРУДА». 2018 ГОД

статуэток – по числу фестивальных номинаций. Результат получил высокую оценку участников фестиваля и театральной общественности. Приз стал традиционным и вручался победителям трех следующих фестивалей. После каждого из них новая партия каслинских жаворонков разлеталась не только по российским городам и весям, но и в ближнее и дальнее зарубежье.

ДЛЯ КИНО

Первый всероссийский кинофестиваль игрового и документального кино и интернет-проектов «Человек труда» состоялся в апреле 2015 года в Челябинске. Это был первый за 20 лет кинофорум «производственных» фильмов. На него съехались лучшие кинематографисты страны. В шорт-лист фестиваля вошли 35 проектов из 25 городов. Киноработы, представленные в конкурсной программе, простым и понятным языком рассказывали о настоящих героях современности, с которых можно брать пример. Сталеваров и буровиков, токарей и машинистов тепловозов, слесарей и кузнецов объединил общий признак – настоящая любовь к своей профессии. А еще каждого без натяжки можно было назвать мастером – золотые руки. Не случайно, когда речь зашла об эмблеме фестиваля и форме приза для него, сразу возникла идея с золотой рабочей рукавицей, которая символизировала бы нелегкий труд и виртуозное мастерство. Разработку моделей и отливку призов администрация Челябинской области с организатором – Свердловской киностудией – доверили Каслинскому заводу.

Создание призов для уникального проекта, призванного поднимать престиж рабочих



МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ЖЮРИ
КИНОФЕСТИВАЛЯ
«ЧЕЛОВЕК ТРУДА»
РЕЖИССЕР ВЛАДИМИР
ХОТИНЕНКО. 2018 ГОД

профессий и прославлять человека труда, коллектив предприятия воспринял как большую честь и вложил в работу над статуэтками максимум сил. Приз представляет собой золотую рабочую рукавицу на круглой подставке с обозначением номинаций на накладных шильдиках. Простая и строгая форма рукавицы продиктована графическим логотипом фестиваля, а золотой цвет полированной

ВРУЧЕНИЕ ПРИЗОВ
ФЕСТИВАЛЯ «ЧЕЛОВЕК
ТРУДА». 2018 ГОД



бронзы наполняет скульптуру глубоким символическим смыслом.

Триумфаторы первого «Человека труда» получили 10 призов по основным номинациям и один Гран-при, которого был удостоен фильм челябинских документалистов «Ключ к успеху».

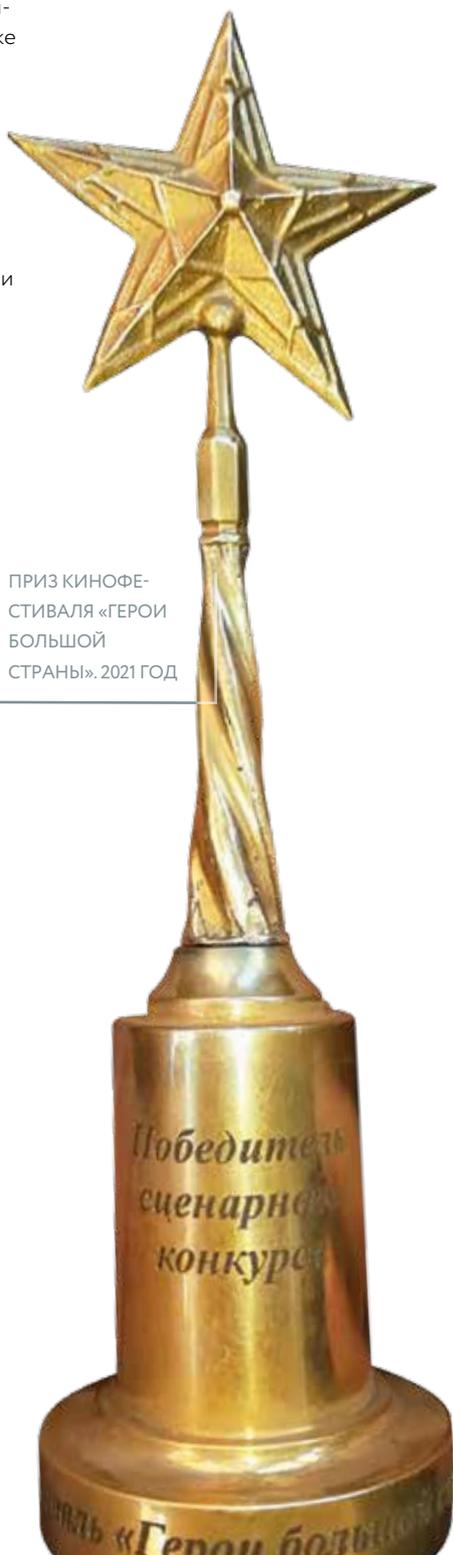
Каслинская золотая рукавица стала традиционной наградой фестиваля. На следующих кинофорумах у призов сохранилась первоначальная форма, но уже не в двух, а в трех типоразмерах: для девяти номинаций предназначались отливки высотой 10 см, для семи – высотой 18 см, а для победителя – Гран-при высотой 23 см.

В 2021 году Каслинский завод изготовил призы для I Всероссийского фестиваля под названием «Герои большой страны», который прошел 5–8 мая в Екатеринбурге. Фестиваль организовал фонд развития культуры и кинематографии «Страна» при участии правительства Свердловской области, при поддержке Министерства обороны РФ и Национального благотворительного фонда. В числе основных задач фестиваля декларировались формирование у подрастающего поколения образа современного героя, заложение смысловой основы воспитания, объединение создателей фильмов и контента о героях России.

В шорт-лист «Героев большой страны» вошли 40 работ: игровые и документальные фильмы, сериалы, ТВ-программы и интернет-проекты. Среди основных номинаций были «Герои среди нас», «Герои труда. Для страны и близких», «Герои вооруженных сил», «Герои в погонах», «Стальной характер» и «Герои России.



ПОБЕДИТЕЛИ КИНОФЕСТИВАЛЯ «ГЕРОИ БОЛЬШОЙ СТРАНЫ». 2021 ГОД



ПРИЗ КИНОФЕСТИВАЛЯ «ГЕРОИ БОЛЬШОЙ СТРАНЫ». 2021 ГОД

Бессмертно». Специальными номинациями отметили лучших сценаристов, операторов и актеров.

Приз для фестиваля разрабатывался в творческой лаборатории Каслинского завода. Из нескольких эскизных вариантов организаторы кинофорума выбрали тот, в котором использован с ходу узнаваемый шпиль со звездой, венчающий башни Московского Кремля. Шпиль вырастает из высокого цилиндрического постамента, на котором обозначены название фестиваля и номинация. Приз отлит из бронзы цвета самородного золота, обладает гармоничными пропорциями, выразительным силуэтом и, что немаловажно, очень удобен для вручения и демонстрации. Как и награда для фестиваля «Человек труда», каслинские звезды одинаковы по форме, но отличаются по размеру: главный приз имеет высоту 35 см, призы по основным номинациям – высоту 30 см, специальные призы – высоту 25 см. Всего по итогам фестивального конкурса победители получили 17 звезд. Главный приз достался игровому фильму «Подольские курсанты» режиссера Вадима Шмелева.

Хотелось бы надеяться, что каслинские золотые звезды превратятся в эмблему фестиваля, а сам фестиваль сыграет важную роль не только в развитии отечественной кинематографии, но и в патриотическом воспитании подрастающих поколений, а каслинское литье таким образом сделает свой исторический вклад в культуру России. ■



Переходи в личный кабинет сотрудника компании «Мечел»: быстро, удобно, надежно!

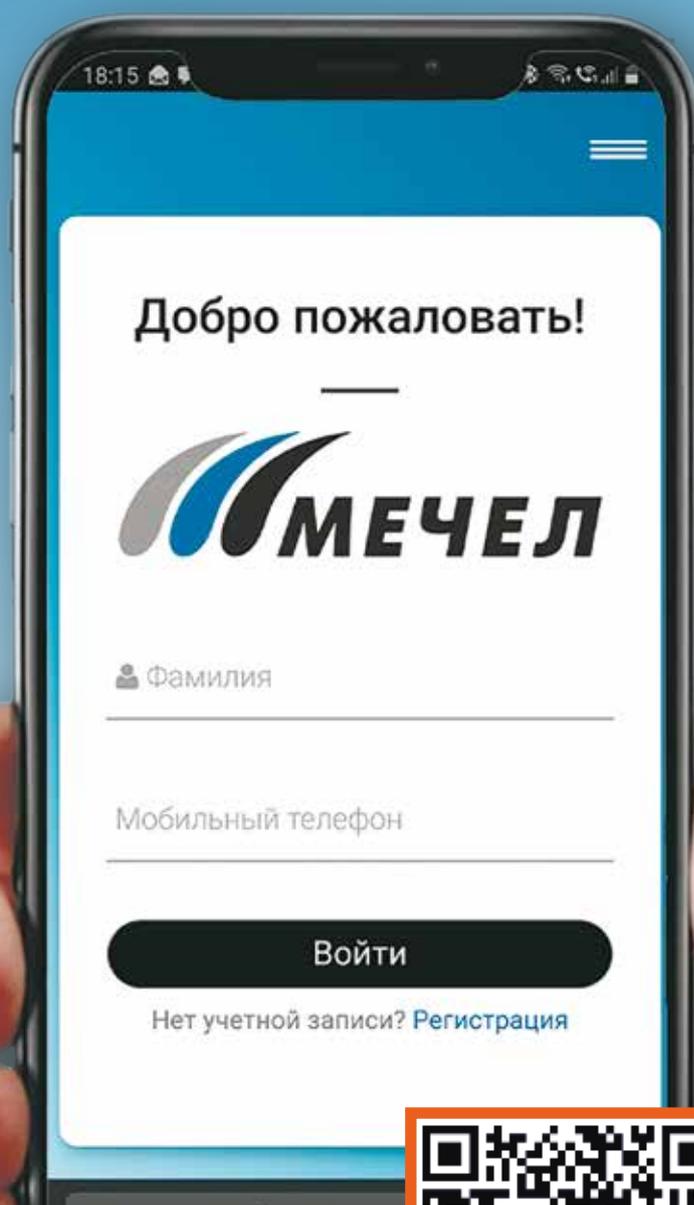
Предприятия, сотрудники которых имеют доступ к Личному кабинету (остальные в процессе подключения):

ПАО «ЧМК», АО «ХК Якутуголь», ООО «Мечел-Сервис», ООО «Мечел-Материалы», ООО «Мечел-Энерго», ООО «Мечел-Кокс», ООО «Мечел-БизнесСервис», АО «Москокс», ООО «ТП Посыет», ПАО «Мечел», ООО «Мечел-Ремсервис», ООО «Мечел-ИнфоТех», ООО «Нерюнгринская автобаза», ООО «Мечел-Транс», ООО КЗАХЛ, ООО «УК Мечел-Сталь», Филиал АО ХК «Якутуголь» УР «Джебарики-Хая», ООО «УК Мечел-Майнинг», Филиал АО ХК «Якутуголь» Разрез «Кангаласский», ООО «Финком-Инвест», ООО «УК Мечел-Транс», ООО «Мечел-ТрансАвто», АО «Металлургшахтспецстрой», ООО «ЧОП Мечел-Центр», ООО «Мечел-Гарант», ООО «Мечел-Инжиниринг», АО «ВМЗ», ПАО «ЮК ГРЭС», АО «Порт Камбарка», ООО «Порт Мечел-Темрюк».

Личный кабинет, созданный для комфортного обслуживания сотрудников, позволит вам оперативно и самостоятельно:

- получить расчетный лист
- оформить заявление на отпуск
- увидеть свой график работы
- узнать последние новости компании
- заказать справку 2-НДФЛ и другие документы

Регистрируйся и получи круглосуточный доступ в личный кабинет!



Ссылка на портал «Личный кабинет работника»:

portal.mechel.com

