



12_ **Наталья Трубкина:**
«Мечел» – команда,
сильная духом»

28_ **Наша стратегия –**
прагматичность
и дальновидность.
ООО «Мечел-Транс» –
15 лет

40_ **Вдохновленные**
металлом. Итоги
корпоративного
конкурса
произведений
живописи



Властелины огня и металла

К Дню металлурга на Челябинском металлургическом комбинате освоили производство новой уникальной продукции: впервые в истории предприятия изготовлен стальной слиток весом 50 тонн

УЧРЕДИТЕЛЬ – ПАО «МЕЧЕЛ» «НАШ МЕЧЕЛ» №2 (43)

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

Редакция: 125167, г. Москва,
ул. Красноармейская, д. 1;
тел.: +7 (495) 221-88-88

Концепция, содержание
и подготовка номера –
Департамент по связям с об-
щественностью ПАО «Мечел»

Фото: редакция «НМ»,
пресс-служба Группы «Мечел»,
Shutterstock

Издатель:
ГК «ЛЮДИ/PEOPLE»,
129085, г. Москва, Звездный
бульвар, д. 21, стр. 1, офис 18
Тел.: +7 (495) 988-18-06
vashagazeta.com
e-mail: ask@vashagazeta.com
Редактор проекта:
Елена Окорокова
Ответственный редактор:
Вилорика Иванова
Арт-директор: Максим Гелик
Дизайнеры:
Александра Нукушкина,
Наталья Тихонова,
Цветокорректор:
Александр Киселев
Директор по производству:
Олег Мерочкин
Отпечатано в типографии:
ООО «Тверской Печатный
Двор»,
г. Тверь, Никольское, д. 26
Подписано в печать
20.07.2017 г.
Тираж 3000 экз.
Издание распространяется
бесплатно

Информация в журнале «Наш Мечел»
является внутрикорпоративной
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.



Дорогие друзья! Уважаемые коллеги!

Примите наши поздравления с профессиональным праздником – Днем металлурга!

Металлургия – одна из важнейших отраслей производ-
ства, опора промышленности, основа экономики нашей
страны. Металлурги всегда были людьми исключитель-
ного мастерства, выбравшие для себя очень нелегкую,
но почетную профессию. Несгибаемая выдержка, же-
лезная воля, ответственность и готовность работать не
покладая рук – вот те качества, за которые наша страна
читит людей «огненного дела» в этот праздничный день.

За свою длинную историю металлургам не раз
случалось переживать тяжелые времена, но какие бы ни
были препятствия на пути, богатство трудовых традиций
и неустанный движением вперед позволяли преодолеть
все невзгоды. «Мечелу» есть чем гордиться: несмотря на
кризис, наши предприятия, такие как Белорецкий метал-
лургический комбинат и «Ижсталь», значительно расши-
ряют выпуск высококачественной продукции, осваивая
новейшие технологии. Производство рельсов и балки на
универсальном рельсобалочном стане ЧМК – нашем глав-
ном инвестиционном проекте в металлургии – не только
приносит компании значительную прибыль, но и позволяет
российским железнодорожникам и строителям с каждым
годом наращивать импортозамещение. Сегодня можно
сказать с уверенностью, что со временем продукция УРБС
займет прочные позиции и за рубежом.

Мы продолжаем работу над нашими приоритетными
направлениями: перевооружение производственной
базы и освоение новых технологий. Но главное для нас –
замечательный, крепко спаянный коллектив «Мечела».
Вы настоящие мастера своей профессии, труженики,
высокопрофессиональные специалисты, способные
решать сложные, а порой и нестандартные технические
задачи. Спасибо вам большое за вашу работу и за веру
в компанию!

В этот праздничный день от всей души желаем всем
сотрудникам металлургических предприятий Группы
«Мечел», а также всем ветеранам металлургического про-
изводства крепкого здоровья, успехов и большого личного
счастья! Пусть радость и благополучие всегда будут сопро-
вождать вас и ваших близких!

*С искренними поздравлениями
и наилучшими пожеланиями,
председатель совета директоров
ПАО «Мечел» И.В. Зюзин,*

*генеральный директор
ПАО «Мечел» О.В. Коржов*



В ФОКУСЕ

2 Новости

8 Наши итоги Производство и реализация продукции в I квартале 2017 года

РАКУРС

10 Наши праздники День металлурга – на отлично

На предприятиях Группы
компаний «Мечел»
с традиционным
размахом отметили этот
профессиональный праздник





КРУПНЫМ ПЛАНOM

- 12 **Линия жизни
«Мечел» – команда,
сильная духом»**
Очерк о директоре по персоналу
ПАО «Мечел» Наталье Трубкиной

КОМАНДА

- 18 **Наши юбилеи
Гиганты горных
перевозок**
Автобазе технологического
автотранспорта
АО «ХК «Якутуголь» – 40 лет



- 24 **От кремния
к ферросплавам**
Братскому заводу ферросплавов –
30 лет

- 28 **Александр
Стародубов:
«Мы любое дело
доводим до конца»**
Компании «Мечел-Транс» – 15 лет



ЧЕЛОВЕК «МЕЧЕЛА»

- 34 **Наши ценности
Ступени роста**
Знакомьтесь: директор
по производству ЧМК
Алексей Толстиков

КОМАНДА

- 40 **Наше искусство
Вдохновленные
металлом**
Подведены итоги корпоратив-
ного конкурса среди предприя-
тий Группы «Мечел» на лучшее
произведение живописи
о каслинском литье



2017-й: Год экологии в России

«Мечел» наградили почетной грамотой за активное участие в российском Года экологии.



ходу на бескислотную технологию производства в цехе высокопрочной проволоки. Новое оборудование позволит очищать до 300 куб. м промышленно-ливневых сточных вод в сутки. Вода будет соответствовать водоохранным нормативам. Итоговой стадией обработки стоков станет их ультрафиолетовое обеззараживание.

Активную работу по улучшению экологической обстановки в регионах своего присутствия ведут и горнодобывающие предприятия Группы. В 2017 году Коршунковский ГОК рекультивировал земельный участок площадью более 50 га, который использовался как один из отвалов для складирования вскрышных пород. «Южный Кузбасс» в текущем году восстановит 77 га нарушенных земель, АО «ХК «Якутуголь» – 59 га. Кроме того, «Южный Кузбасс», реализуя проект биологической рекультивации отработанных площадей, высадил 24 тыс. саженцев хвойных деревьев, в течение года планируется посадить еще 55 тыс. деревьев.

«Южный Кузбасс» и Коршунковский ГОК участвуют в программе восстановления рыбных запасов региональных водоемов. Ежегодно в местные реки компании выпускают сотни тысяч мальков нельмы, пеляди и сига, выращенных на средства предприятий.

Награждение прошло в здании Администрации Президента РФ на торжественном собрании, посвященном Дню эколога и Всемирному дню охраны окружающей среды. Организаторами мероприятия выступили Неправительственный экологический фонд имени В.И. Вернадского, Общероссийская общественная организация «Всероссийское общество охраны природы» при поддержке Администрации Президента РФ, профильных комитетов Госдумы, Совета Федерации.

Почетные грамоты получили компании, которые вносят значительный вклад в дело охраны окружающей среды, в том числе «Мечел». С момента основания Группа «Мечел» инвестировала в природоохранные мероприятия более 15,7 млрд руб.

В 2017 году крупные экологические программы реализуют предприятия, расположенные на Челябинской промышленной площадке Группы: Челябинский меткомбинат и «Мечел-Кокс». В частности, завод «Мечел-Кокс» приступил к выполнению проекта по техническому

перевооружению бензольного отделения с закрытием цикла воды конечного охлаждения коксового газа в цехе улавливания №2. Внедрение современных технических решений позволит компании полностью ликвидировать один из значимых источников выбросов вредных веществ.

На Белорецком меткомбинате в 2017 году начали монтаж оборудования новой станции очистки сточных вод. Работы идут в рамках экологического проекта по пере-





Вместо цистерн – танки

«Москокс» теперь перевозит некоторые виды своей продукции (смолу и бензол) более надежным транспортом и экономит на этом денежные средства. В мае завод начал использовать инновационный транспорт – покупателю была отправлена первая партия танк-контейнеров, которые устанавливаются на специальные железнодорожные платформы. Ранее «Москокс»

перевозил каменноугольную смолу и бензол в вагонах-цистернах. Подготовительная работа для перехода на новый подвижной состав при транспортировке продукции проводилась в течение двух лет при содействии железнодорожного оператора Группы ООО «Мечел-Транс». Необходимо было также получить разрешение Росжелдора и ОАО «РЖД», чтобы

выполнять операции с наливными грузами в крупнотоннажных контейнерах на московской станции Бирюлево-Товарная.

Использование танк-контейнеров дает ряд преимуществ. Во-первых, ниже тариф на контейнерные перевозки. Во-вторых, в портах танк-контейнеры сразу можно грузить на суда и автомобили для дальнейшей транспортировки, исключая дополнительную перевалку. Это обеспечивает лучшую сохранность груза, сокращает срок доставки и стоимость транспортировки. В-третьих, у завода появилась возможность освоения новых рынков сбыта. Ранее из-за небольшого объема нельзя было отправить пробную партию продукции на дальний экспорт. Конструкция танк-контейнеров позволяет ставить таможенные пломбы (TIR), а значит, груз, прошедший таможенное оформление и опломбированный непосредственно на заводе, может двигаться транзитом через несколько государств без промежуточных таможенных досмотров.

Пионер Дальнего Востока

Торговый порт Посыет выступил инициатором перехода к новому порядку таможенного оформления через сеть Интернет, что привело к сокращению срока получения разрешения таможенных органов на прибытие и убытие иностранных судов. Сотрудники владивостокской таможни предложили воспользоваться функционалом нового программного обеспечения КПС «Портал Морской порт». Нововведение успешно апробировали в конце июня. Японское судно Sunroad Yatsuka встало к причалам порта Посыет под погрузку коксующегося угля после получения разрешения и оформления судового дела в электронном виде.

Таможенный контроль в порту Посыет осуществляют сотрудники таможенного поста «Морской порт Зарубино», который расположен на расстоянии около 40 км от порта. Ранее представители морских перевозчиков тратили несколько часов в день на доставку бумаж-

ных документов из порта Посыет до таможенного поста Зарубино и обратно. Переход на электронный документооборот значительно упрощает взаимодействие между стивидорной компанией и таможенными органами. Ежедневно в порту обрабатывается 1–2 судна, технологические операции охва-

тывают до 20 тыс. тонн экспортных грузов. Торговый порт Посыет стал пилотным проектом на Дальнем Востоке, в рамках которого тестируют электронное таможенное обслуживание. В ближайшее время эту практику планируется распространить на всю территорию Свободного порта Владивосток.





Экскаватор с широкими возможностями

На разрезе «Нерюнгринский» начал работу новый экскаватор ЭКГ-18. Это уже вторая машина подобной марки, пополняющая парк карьерной техники «Якутугля» в 2017 году. Она приобретена по программе техпереворужения предприятия, стоимость составила порядка 600 млн руб. ЭКГ-18 с объемом ковша 18 куб. м произведен на Уральском машиностроительном заводе. Так же, как и его предшественник, он будет задействован на вскрышных работах. Причем погрузку горной массы экскаватор будет осуществлять в круглосуточном режиме. Возглавляет экипаж бригадир Сергей Киселев: в «Якутугле» он трудится уже два десятка лет и имеет опыт работы на различных экскаваторах.

Ввод в эксплуатацию новых машин позволит значительно повысить эффективность и производительность работ. Машина оснащена современным приводом переменного тока, микропроцессорной системой управления, системами диагностики узлов и механизмов, контроля параметров рабочего процесса. Кабина выполнена с учетом новейших требований эргономики и современного уровня комфорта. До конца 2017 года на разрезе «Нерюнгринский» планируется запустить в работу еще один, третий по счету, экскаватор ЭКГ-18.



Пройден очередной этап испытаний рельсов

Рельсы производства Челябинского металлургического комбината показали высокую эксплуатационную стойкость в ходе очередного этапа испытаний на экспериментальном кольце ВНИИЖТ. Продукция выдержала нагрузку по накатке 750 млн тонно-километров. На полигоне в Подмосковье уложены дифференцированно-термоупрочненные рельсы, произведенные на универсальном рельсобалочном стане ЧМК. Накатка 750 млн тонно-километров – необходимый этап для дальнейшего проведения квалификационного аудита производства рельсов специалистами «Российских железных дорог» и получения разрешения на неограниченные объемы поставок в адрес РЖД.

Испытания рельсов ЧМК на экспериментальном полигоне в Подмосковье проводятся с 2014 года. Они максимально приближены к реальным путевым условиям. Накатка рельсов продолжится для определения предельного ресурса их работоспособности. В 2015 году по итогам успешной накатки 150 млн тонно-километров рельсовая продукция ЧМК получила сертификат в соответствии с требованиями технического регламента Таможенного союза. Это позволило комбинату начать поставки РЖД, ограниченные объемом 1,5 млн тонн рельсов.



Продукция для авиастроения

Металлургические предприятия «Мечела» в кооперации освоили производство прутков из специальных марок сталей и жаропрочных сплавов для авиационного двигателестроения. Новая продукция уже прошла испытания во ВНИИ авиационных материалов, который подтвердил ее высокое качество и соответствие нормативным требованиям. На освоение производства катаных прутков потребовалось несколько лет, так как жаропрочные стали и сплавы являются труднодеформируемыми, их обработка требует решения определенных технических задач. «Уральская кузница» производит выплавку и переплав сталей и жаропрочных сплавов, отковывает из них прутки и заготовку для дальнейшего перека, «Ижсталь» осуществляет дальнейшую прокатку заготовки, а БМК изготавливает прутки со специальной отделкой поверхности заданных диаметров.

Новая продукция будет использована для изготовления узлов и деталей, расположенных внутри авиационных двигателей. Комплектующие должны выдерживать постоянные повышенные тепловые и механические нагрузки, поэтому к качеству такой продукции предъявляют самые строгие требования. «Уральская кузница» выплавляет все известные на сегодняшний день специальные стали и жаропрочные сплавы. Для авиастроения завод выплавляет более ста марок сталей и сплавов с особыми эксплуатационными свойствами.





Лучшие!

Семья работников компании «Южный Кузбасс» стала победителем междуреченского городского конкурса «Молодая семья – 2017». Конкурсанты старались покорить сердца членов жюри в ходе четырех испытаний: визитной карточки, творческого задания, конкурса-экспромта «Открытие ко Дню шахтера» и презентации видеоролика «Мир увлечений». Участники удивили зрителей креативностью, оригинальным подходом к выполнению заданий. В результате звания лучшей удостоилась семья Зайдулиных. Супруги трудятся в Томусинском автотранспортном управлении.

От Москвы до Барнаула и дальше

Во II квартале текущего года металлоторговая компания Группы ООО «Мечел-Сервис» осуществила поставки арматуры на десятки стройплощадок во всей стране.

- В частности, арматура производства ЧМК была направлена на строительство третьего пересадочного контура столичного метрополитена. В адрес генерального подрядчика отгрузили 560 тонн металлопроката. Согласно договору, поставки планируется продолжить. Арматура используется в строительстве шести станций (среди них – станция «Петровский парк», ближайшая к головному

офису «Мечела»), которые откроют на первом этапе. Всего этот масштабный проект предполагает строительство 30 станций. Новая кольцевая линия протяженностью более 60 км расположится в средней зоне Москвы и пересечет все радиальные линии подземки.

- «Мечел-Сервис» также поставил арматуру ЧМК для строительства набережной на реке Оби в Барнауле. Металл используется для бетонного укрепления берега – первый и самый ответственный этап реализации проекта. Строительство набережной длиной более 500 м ведется

недалеко от речного вокзала города.

- Еще один важный контракт был подписан на поставку нескольких тысяч тонн арматуры для возведения перинатального центра в Сургуте. Это крупнейшая стройка в сфере здравоохранения не только в Югре, но и во всей стране. Центр охраны материнства и детства в Сургуте должен стать одним из крупнейших многопрофильных объектов России, где в непрерывном режиме будут оказываться высокотехнологичные медицинские услуги. Первых пациентов учреждение примет в 2018 году.





Металлурги «Мечела» поддержали инженерный чемпионат Case-In

ЧМК выступил специальным партнером V Международного инженерного чемпионата Case-in. В профессиональном соревновании участвовали студенты технических вузов России, Беларуси, Казахстана и Киргизии. Представители комбината и УК «Мечел-Сталь» выступили экспертами отборочных этапов и финала. В 2017 году в чемпионате впервые участвовала команда целевых студентов ЧМК из Южно-Уральского государственного университета. Студенты решали инженерные кейсы в пяти лигах: геологоразведка, горное дело, нефтегазовое дело, электроэнергетика, металлургия. Командам необходимо было оценить инвестиционную привлекательность металлургического мини-завода.

«Организаторы Case-in выстроили систему, которая действительно помогает отобрать самых перспективных студентов, обучающихся по инженерным специальностям. Чемпионат позволяет оценить знания участников, их умение излагать и защищать свою точку зрения при решении комплексной задачи в области современного производства», – сообщил эксперт лиги по металлургии, директор департамента инвестиционной деятельности УК «Мечел-Сталь» Евгений Караваев.

Символ жизни

Каслинский завод архитектурно-художественного литья выпустил подсвечник для семи свечей в форме меноры – древнейшего ветхозаветного символа веры, надежды, света и жизни. Каслинская менора выполнена с учетом всех требований иудаистской религиозной традиции и имеет традиционные для легендарного семисвечника декор и пропорции. По виду подсвечник напоминает дерево, растущее из круглого, украшенного растительным орнаментом основания. Из ствола этого дерева выходят семь веток, между которыми пущен легкий растительный орнамент. Свечники в виде цветка выстроены в один горизонтальный ряд. Согласно Библии, первая менора (с ивр. – «светильник») была дарована Богом пророку Моисею в годы странствий по пустыне. Потом эта святыня вместе с Ковчегом Завета находилась в Иерусалимском храме, а после его разрушения бесследно исчезла. С тех пор используются ее приблизительные копии.



**БОЛЬШЕ НОВОСТЕЙ О ПРЕДПРИЯТИЯХ
«МЕЧЕЛА» – НА НАШЕМ КАНАЛЕ
В СЕТИ «ТЕЛЕГРАММ»**

**ПОДПИСАТЬСЯ МОЖНО ПО ССЫЛКЕ:
[TELEGRAM.ME/RAOMESHEL](https://t.me/raomeshel)**



ПРОИЗВОДСТВО И РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОДУКЦИИ В I КВАРТАЛЕ 2017 ГОДА

Производство



Ферросилиций
↓ -31%

Концентрат коксующегося угля
↓ -8%

Железорудный концентрат
↓ -2%

Кокс
↑ +5%



Электроэнергия (тыс. кВт·ч)
↑ +3%



Генеральный директор ПАО «Мечел» Олег Коржов прокомментировал работу компании в I квартале 2017 года.

Отчетный период можно охарактеризовать как относительно благоприятный для глобального рынка угля. После агрессивного роста цен в III и IV кварталах минувшего года произошло восстановление рынка до уровня цен, комфортного для большинства мировых горнодобывающих компаний. Несмотря на снижение спотовых цен на премиальный коксующийся уголь, которые в феврале достигли 150–170 долл. США, бенчмарк на базисе FOB Австралия в I квартале составлял 285 долл. на т, что дало нам возможность продолжать реализовывать часть объемов угля по достаточно высоким ценам.

На снижение продаж концентрата коксующегося угля (ККУ) на 8% в отчетном периоде в сравнении с IV кварталом 2016 года повлияли два фактора. Во-первых, в IV квартале 2016 года

все свободные запасы угля, включая складские, мы экспортировали в Азиатский регион, пользуясь сложившейся на тот момент рыночной конъюнктурой и обеспечивая выполнение поступивших заявок от клиентов. Во-вторых, в I квартале текущего года реализация концентрата уменьшилась вследствие временного изменения структуры добычи на Нерюнгринском разрезе, где увеличилась доля рядового энергетического угля и, соответственно, снизилась доля угля коксующегося.

Продажи PCI увеличились на 13% в связи с выполнением контрактных обязательств по поставкам в адрес потребителей в Японии и Южной Корее, которым суммарно было отгружено 300 тыс. т продукции. Рост продаж антрацита на 10% в I квартале 2017 года обусловлен стабильным спросом на данный вид угля со стороны азиатских заказчиков. Для получения максимальной прибыли от торговых операций мы продолжаем перенаправлять продажи антрацита из Европы в Азию в связи с

более выгодными условиями сделок. Что касается энергетического угля, то незначительное (–3%) снижение реализации обусловлено техническими причинами: отгрузка в Китай крупной партии продукции была перенесена на следующий отчетный период из-за задержки прибытия судна в порт. Тем не менее в I квартале мы нарастили продажи энергетического угля в страны АТР на 5% и, в частности, в Китай – на 22% по сравнению с кварталом ранее.

В I квартале наблюдалось оживление спроса на кокс в Европе, в результате чего нам удалось увеличить реализацию в адрес клиентов в Германии и Турции и в целом добиться увеличения продаж данной продукции на третьих лиц на 28%.

Металлургический дивизион в отчетном периоде отработал стабильно, объемы производства чугуна и выплавки стали остались на уровне предыдущего квартала. При этом в марте выплавка стали в кислородно-конвертерном цехе Челябинского меткомби-

Реализация готовой продукции



ПРОИЗВОДСТВО

Наименование продукции	I кв. 2017 года, тыс. т	I кв. 2016 года, тыс. т	%	I кв. 2017 года, тыс. т	IV кв. 2016 года, тыс. т	%
Уголь (добыча)	5 074	5 663	-10	5 074	5 596	-9
Чугун	1046	1005	+4	1046	1041	+1
Сталь	1121	1042	+8	1121	1125	0

РЕАЛИЗАЦИЯ ГОТОВОЙ ПРОДУКЦИИ

Наименование продукции	I кв. 2017 года, тыс. т	I кв. 2016 года, тыс. т	%	I кв. 2017 года, тыс. т	IV кв. 2016 года, тыс. т	%
Концентрат коксующегося угля, в том числе реализация на третьих лиц	1 996	2 221	-10	1 996	2 172	-8
Угли PCI, в том числе реализация на третьих лиц	1 214	1 422	-15	1 214	1 554	-22
Угли PCI, в том числе реализация на третьих лиц	341	521	-34	341	303	+13
Антрациты, в том числе реализация на третьих лиц	341	521	-34	341	303	+13
Антрациты, в том числе реализация на третьих лиц	448	420	+7	448	406	+10
Энергетические угли, в том числе реализация на третьих лиц	385	362	+7	385	354	+9
Энергетические угли, в том числе реализация на третьих лиц	1 589	1 713	-7	1 589	1 633	-3
Энергетические угли, в том числе реализация на третьих лиц	1 360	1 460	-7	1 360	1 384	-2
Железорудный концентрат	652	684	-5	652	666	-2
Железорудный концентрат	722	705	+2	722	687	+5
Железорудный концентрат	235	234	+1	235	183	+28
Железорудный концентрат	14	21	-37	14	20	-31
Железорудный концентрат	705	733	-4	705	732	-4
Железорудный концентрат	153	128	+20	153	143	+7
Железорудный концентрат	154	158	-3	154	167	-8
Железорудный концентрат	14	10	+36	14	8	+83
Железорудный концентрат	24	15	+61	24	20	+20
Железорудный концентрат	931 916	963 434	-3	931 916	904 107	+3
Железорудный концентрат	2 087 367	2 140 923	-3	2 087 367	1 959 645	+7

РЕАЛИЗАЦИЯ ОСНОВНЫХ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ

Универсальный рельсобалочный стан

Наименование продукции	I кв. 2017 года, тыс. т	I кв. 2016 года, тыс. т	%	I кв. 2017 года, тыс. т	IV кв. 2016 года, тыс. т	%
Производство рельсового проката, балки и фасонного профиля	157	96	+63	157	160	-2

Эльгинский угольный комплекс

Наименование продукции	I кв. 2017 года, тыс. т	I кв. 2016 года, тыс. т	%	I кв. 2017 года, тыс. т	IV кв. 2016 года, тыс. т	%
Добыча угля	837	993	-16	837	842	-1

ната составила более 350 тыс. т – это абсолютный рекорд с начала работы цеха. Мы продолжаем наращивать производство высокомаржинальной продукции на универсальном рельсобалочном стане (УРБС), для компании это одна из наиболее приоритетных задач. В марте выпущен максимальный ежемесячный объем проката с момента ввода УРБС – более 65 тыс. т.

Уменьшение продаж сортового проката в I квартале на 4% вызвано прежде всего слабым спросом на арматуру на внутреннем рынке, который сопровождался снижением цен на данную продукцию. Мы накопили достаточный объем этой продукции на складах нашей сбытовой сети и намерены реализовать ее в последующих отчетных периодах на более выгодных для себя условиях, учитывая наступление очередного строительного сезона.

Продажи плоского проката выросли на 7% благодаря расширению портфеля заказов ЧМК и заключению новых контрактов подразделениями

нашей европейской сбытовой сети «Мечел Сервис Глобал».

8%-ное сокращение продаж метизов объясняется неблагоприятной динамикой на внутреннем рынке метизов. Вместе с тем наш Белорецкий меткомбинат оперативно реагирует на запросы рынка: по итогам I квартала в сравнении с аналогичным периодом 2016 года предприятие существенно увеличило отгрузку метизов с высокой добавленной стоимостью. Наибольший рост – 32% – пришелся на арматурные пряди для производства железобетонных изделий, применяемых в строительной отрасли.

Продажи ферросилиция предприятиям Группы и третьим лицам с Братского завода ферросплавов уменьшились в I квартале на 31%, что вызвано сокращением экспортных поставок по причине переноса части отгрузок на II квартал текущего года.

Рост реализации кованых изделий на 83% вызван укреплением спроса в Евросоюзе и ослаблением конку-

ренции со стороны других поставщиков подобной продукции, а также возобновлением поставок кованых изделий в Турцию. Наращивание продаж штампованной продукции на 20% обусловлено увеличением закупок ж/д осей российскими производителями вагонов. На фоне мер, принимаемых «Уральской кузницей» по выстраиванию долгосрочных партнерских отношений с предприятиями вагоностроительной отрасли, мы ожидаем дальнейшего роста заказов на ж/д оси в этом году.

Увеличение выработки электроэнергии на 3% обусловлено завершением ремонтных работ на котельном оборудовании Южно-Кузбасской ГРЭС. Увеличение выработки тепловой энергии на 7% стало следствием более низких температур воздуха в Челябинской области, зафиксированных в отчетном периоде, на рост этого показателя также повлияло увеличение потребления технологического пара основным производством предприятий Группы. ▲

День металлурга – на отлично

На предприятиях Группы компаний «Мечел» с традиционным размахом отметили этот профессиональный праздник.

ЧЕЛЯБИНСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОМБИНАТ

Челябинские металлурги уже привыкли, что в честь профессионального праздника на стадионе спорткомплекса «Металлург» их ждет грандиозное представление.

По традиции на стадион вынесли знамя ЧМК – предприятия, награжденного орденом Трудового Красного Знамени и двумя орденами Ленина.

Работников ЧМК поздравили почетные гости – первые лица областного и городского уровней.

– Челябинский металлургический комбинат доказал, что он является флагманом отечественной металлургии, предприятием, чью марку «Челябинская сталь» знают далеко за пределами не только Южного Урала, но и России, – отметил, в частности, первый заместитель губернатора Челябинской области Евгений Редин.

– Постараюсь, чтобы все приходили на комбинат с улыбкой и с улыбкой же уходили домой после смены, – сказал управляющий директор ЧМК Анатолий Щетинин, поздравляя коллег.



Все выступавшие желали труженикам «огненной профессии» отличной работы, благополучия, здоровья и счастья.

Затем огонь своего творчества металлургам подарили художественные коллективы Металлургического района.

Специально приглашенной звездой в этом году стала группа «Кар-Мэн» – легендарный коллектив 90-х годов. Все, кто когда-то танцевал на дискотеках под такие хиты, как «Чао, бамбино», «Сан-Франциско», «Чио-Чио-Сан», остались очень довольны.

Завершился праздник величественными залпами салюта.



БЕЛОРЕЦКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОМБИНАТ

На Белорецком металлургическом комбинате празднование Дня металлурга началось 13 июля: в этот день в актовом зале прокатного цеха прошло торжественное собрание, в ходе которого чествовали 129 металлургов, представленных к заслуженным званиям и наградам феде-

ральных, республиканских, отраслевых и муниципальных ведомств, а также к корпоративным и профсоюзным наградам.

14 июля работники предприятия встречали праздник спортивными победами – на традиционной комбинированной эстафете.



15 июля на площади Металлургов белоречан с праздником поздравили высокие гости из столицы республики, в частности премьер-министр правительства Республики Башкортостан Рустэм Марданов вручил почетные грамоты Республики Башкортостан за многолетний и добросовестный труд в области



металлургии группе трудящихся БМК. Кроме того, двоим работникам комбината были присвоены звания «Заслуженный металлург Республики Башкортостан».

В сопровождении генерального директора БМК Виктора Камелина и главы Белорецкого района Владислава Миронова Рустэм Хабибович ознакомился с работой БМК и побывал в главном подразделении предприятия – прокатном цехе. Премьер-министра также проинформировали о ходе реализации двух инвестиционных проектов по организации производства многопрядных канатов с полимерным покрытием и по модернизации сталепроволочно-канатного производства предприятия.

Торжественные мероприятия продолжились на стадионе «Металлург» большим концертом и праздничным фейерверком.

«УРАЛЬСКАЯ КУЗНИЦА»

Празднование Дня металлурга началось на главном городском стадионе. К праздничной площадке доставили Красное знамя завода. На машине, везущей этот символ преемственности поколений, красовался транспарант с надписью «Завод №701». Так именовалась «Уральская кузница» в годы Великой Отечественной войны.



Вышедший на сцену праздничного концерта управляющий директор завода Виктор Маценко сказал, что предприятие было построено в рекордные сроки во время войны, о чем знает и помнит не только Урал, но и вся страна. И подерживая давние рекордные традиции, «Уральская кузница» произвела в I квартале 2017 года более 27 000 тонн продукции. Виктор Иванович с признательностью отметил, что в этом достижении есть вклад каждого работника «Уральской кузницы».

Во время концерта ведущие по телефону связались с одним из цехов предприятия: праздник праздником, а завод не останавливается ни на минуту. Прямо с рабочего места металлургии поздравили собравшихся с праздником, и концерт продолжился.



КОРШУНОВСКИЙ ГОРНО-ОБОГАТИТЕЛЬНЫЙ КОМБИНАТ

14 июля работников Коршуновского ГОКа ждал каскад праздничных мероприятий, посвященных Дню металлурга.

В празднично украшенном актовом зале АБК Коршуновского карьера собрались представители структурных подразделений комбината и гости празд-

ника, среди которых были представители руководства Иркутской области и Нижнеилимского района.

В этот день своих героев нашли почетные грамоты, благодарности, благодарственные письма и другие награды местного, областного и министерского уровней.

После окончания торжественного собрания люди отправились на площадь у гостиницы «Магнетит», откуда взяла старт колонна работников Коршуновского ГОКа. Пройдя торжественным маршем по центральной улице Железногорска, все направились на стадион «Горняк». Здесь состоялся праздничный концерт.

ЗАВОД «ИЖСТАЛЬ»

Открылась череда праздничных событий соревнованием добровольных пожарных дружин. Десять команд, представлявших подразделения завода, его дочерние общества и обособленные подразделения предприятий Группы компаний «Мечел» в Ижевске, продемонстрировали силу, ловкость, умение обращаться с брандспойтом и огнетушителем.

Далее чествовали лучших ижстальцев, чьи фотографии украсили заводскую Доску почета. Восемь металлургов удостоены высшего звания завода – «Заслуженный работник ОАО «Ижсталь». В завершение торжества на Аллее Трудовой Славы заслуженные работники по традиции посадили памятные рябинки.

На торжественном вечере в ДК «Металлург» лучшим работникам были вручены отраслевые и республиканские награды. С праздником ижстальцев поздравили руководители Удмуртии и города Ижевска.

Завершилось празднование Дня металлурга концертами, прошедшими на двух площадках в месте компактного проживания ижстальцев – Городке Металлургов.

МОСКОВСКИЙ КОКСОГАЗОВЫЙ ЗАВОД

На Московском коксогазовом заводе День металлурга отмечался в несколько этапов.

Череду праздничных мероприятий открыла церемония награждения на еженедельном оперативном совещании. Управляющий директор Кирилл Зюзин вручил отличившимся работникам почетные грамоты АО «Москокс» и подарки.

Очередные сюрпризы ждали заводчан во время обеда. Работники заводской столовой приготовили для посетителей специальную лотерею. Счастливчик, вытащивший шарик с выигрышным номером, получал большой пирог, остальные – утешительный приз в виде мороженого.

Увенчал праздничную программу концерт в зале городской школы искусств. Заводчан поздравили первые руководители завода, ООО «УК «Мечел-Майнинг», администрации района и города, депутаты. ■



Наталья Трубкина: «Мечел» – команда, сильная духом»

В 1935 году в Советском Союзе впервые прозвучала ставшая крылатой фраза «Кадры решают все». С тех пор она не утратила актуальности. А как в таком случае сформулировать задачу людей, организующих работу с кадрами? От руководителей, занимающихся работой с кадрами, сегодня требуется все больше ответственности, креативности. Тем более в такой компании, как «Мечел», чьи кадры исчисляются десятками тысяч.

Кабинет директора по персоналу ПАО «Мечел» Натальи Трубкиной залит солнцем. И улыбка хозяйки вполне гармонирует с этим царством лета. Даже удивительно, что родина этой солнечной женщины – суровый Норильск. А ее первые воспоминания – метели, сугробы до третьего этажа и долгие полярные ночи...

Родители Натальи Трубкиной работали на руднике, папа – водителем большегрузной машины, мама – сотрудницей отдела кадров. В летние каникулы дочка с удовольствием приходила к ней на практику, помогала разбирать личные дела, заполнять карточки, формуляры.

– В отдел кадров постоянно приходили люди, что-нибудь спрашивали, – вспоминает Наталья Олеговна. – А мама уверенно и со знанием дела все объясняла и разрешала любые сложности. Так что даже самые недовольные и раздраженные посетители успокаивались. И мне очень нравилось, что мама пользуется таким авторитетом.

НАША СПРАВКА

НАТАЛЬЯ ОЛЕГОВНА ТРУБКИНА

Родилась в Норильске.

В 1994 году окончила строительный факультет Новополюцкого политехнического института. Позже – психологический факультет Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова.

С 1994 по 2002 год работала менеджером по персоналу ОАО «Белпромстройбанк».

В 2003–2004 годах – менеджер по персоналу представительства корпорации «Тексас Нафта Индастриз, ИНК.» (США).

С 2004 по 2009 год работала в ОК «Русал». Сначала – менеджером по персоналу, затем – начальником отдела персонала бизнеса вторичных сплавов.

В 2009 году была директором по персоналу ЗАО «Управляющая компания «Союзметаллресурс».

В 2009–2015 годах работала в должности директора департамента по работе с персоналом ООО «УК «Мечел-Сталь».

С сентября 2015 года – директор по персоналу ПАО «Мечел».

В эти летние дни зарождался интерес к профессии у будущего директора по персоналу.

А вот на мировоззрение Натальи Трубкиной больше всего повлиял дедушка с материнской стороны. Будучи кадровым военным, офицером, в годы Великой Отечественной войны он был репрессирован. По этой причине оказался в Норильске, куда впоследствии переехали его жена и дети.

Уходя на работу, родители часто оставляли Наталью с бабушкой и дедушкой. Постоянно находясь рядом

с дедом, слушая его рассказы, внучка училась правильному отношению к жизни, к близким, к общественным и политическим событиям.

– Для меня дедушка был эталоном человека, мужчины, – рассказывает Наталья Олеговна. – Мастер на все руки, он сам построил дом. И, мне кажется, мог смастерить что угодно. При этом он много знал, много читал, был очень эрудированным и интересным собеседником. Выписывал и читал много разных газет, события в стране и мире освещались после прохождения жесткой цензуры. Учил, что нужно всегда сравнивать, как освещаются одни и те же события в разных газетах, анализировать и лишь тогда делать выводы о сути происходящего.

Наталья тоже с детства любила читать. Все началось со стопки старых книг, найденных однажды на чердаке. С потрепанных страниц на нее выплеснулся целый мир – яркий, волшебный, и чем дальше, тем более притягательный. Днем девочка училась, занималась спортом. А вечером, когда дом засыпал, запиралась в ванной и читала до 3–4 часов утра.

Казалось, налицо были задатки гуманитария. Но сама Наталья Трубкина так не считает:

– По складу ума я технарь. У меня всегда было хорошо с физикой и математикой. Я даже собиралась поступать на физмат. Но обстоятельства сложились так, что из Норильска пришлось переехать в Беларусь, к бабушке, которая была в преклонном возрасте и нуждалась в помощи. Рядом

находился политехнический институт. И я решила учиться на строителя.

С трудом представляя себе эту хрупкую женщину в роли строителя, я интересуюсь, неужели она действительно собиралась работать в строительной сфере.

– Да. В будущем видела себя инженером-строителем. Мечтала о больших стройках. Но в 90-х годах, когда я получила диплом, большинство строек было заморожено. Стала думать, что еще мне нравится. И поняла, что это кадровое дело.

К моменту окончания вуза Наталья Трубкина уже была женой и мамой, поэтому при выборе первого места работы график, близость к дому и детскому саду имели важное значение. И все эти достоинства соединились в ближайшем банке.

Устроиться в управление персоналом без специального образования было непросто. Но молодому специалисту это удалось. В итоге ни она, ни работодатель не пожалели о своем выборе.

Здесь в отличие от промышленного производства у всех сотрудников уже были компьютеры. Многие функции были централизованы или переданы на аутсорсинг. Но на долю Натальи Трубкиной хватило нововведений. В частности, она занялась формированием кадрового резерва руководителей.

– Это была естественная потребность. У нас был коммерческий банк, созданный на основе государственного. Это означало, что, с одной стороны, работники, перешедшие из одной структуры в другую, умеют работать в условиях жесткого контроля регулятора, знают все правила и инструкции и четко им следуют. Но в условиях рыночной экономики, которая рождалась в то время, этого уже было недостаточно. Требовалось изменить подход, банк должен был научиться привлекать клиентов, удерживать их и зарабатывать на этом.

Не все оказались готовы к переменам. Кто-то уходил на пенсию, менял место работы и жительства. В собственных рядах готовых руководителей не было. И на рынке с хорошо обученными, грамотными специалистами проблема.

Наталья Трубкина выступила с инициативой подготовки сотрудников, готовых занять ключевые позиции.

– Для действующих руководителей мы проводили тренинги по клиентоориентированности, ведению



Дедушка Натальи Трубкиной много знал, много читал. Он учил анализировать и лишь тогда делать выводы о сути происходящего

сложных переговоров, развитию управленческих и лидерских навыков. Иногда забавно было наблюдать, как взрослые мужчины и женщины увлекались деловыми играми, спорили, ругались, доказывали что-то друг другу в соответствии с заданным сценарием! Но так и формировались навыки для эффективной работы с клиентами.

Сама Наталья Олеговна до того, как прийти в «Мечел», осваивала разные аспекты кадровой работы в нескольких компаниях, но этого ей показалось мало. По ее словам, хотелось быть более эффективной при подборе кадрового резерва, проведении собеседований с кандидатами, руководителями, лучше их понимать, уметь настроиться на их волну. И она поступила на психологический факультет.

– Когда поступаешь в вуз после школы, не хватает целеустремленности, сосредоточенности, – размышляет Наталья Олеговна. – А когда

учишься, уже имея опыт работы, все воспринимается по-другому. Мне обучение помогло систематизировать накопленный опыт и разложить все по полочкам. Многое из того, что я делала интуитивно или исходя из опыта, теперь удалось понять изнутри, с точки зрения стимулов, которые движут человеком и побуждают его совершать те или иные поступки.

Наиболее масштабной задачей была реорганизация одной из компаний, в которой довелось работать Наталье Трубкиной. На момент ее прихода это была управляющая компания, которой подчинялись отдельные предприятия. Для оптимизации денежных потоков, себестоимости, численности сотрудников решено было все структуры объединить в одно юридическое лицо. Команде в составе сбытовиков, производственников, юристов, экономистов и «персональщиков» предстояло разработать новые схемы ведения бизнеса, все просчитать, утвердить на совете

директоров и, конечно, реализовать. Это было не так-то просто. Со стороны директора по персоналу нужно было сообщить каждому генеральному директору, что он превращается в директора филиала и у его замов изменится статус, а кто-то просто должен будет уйти.

– Это была серьезная реструктуризация, потребовавшая большой подготовительной работы, – вспоминает директор по персоналу. – Она была не очень длительной, но трудоемкой и мощной по тем изменениям, которые нам предстояло провести. Мы постарались привлечь руководителей предприятий к работе над созданием нашего проекта, чтобы они сами вырабатывали те или иные варианты решения возникающих вопросов. Было много споров, мозговых штурмов. В итоге все прошло успешно. И в конце 2007 года, когда начался кризис, компания была к нему готова.

Так что к моменту, когда Наталья Олеговна получила предложение возглавить департамент по работе с персоналом ООО «УК «Мечел-Сталь», у нее уже был большой опыт, который она дополнила знанием конкретных производств, входящих в компанию.

– Считаю, что HR-менеджер должен разбираться в производстве.

Как можно выстраивать мотивацию, не понимая, каким образом ведется технологический процесс? У металлургов он один, у угольщиков – другой, у энергетиков и транспортников – свои особенности. И только понимая специфику бизнеса, можно выстраивать эффективную систему мотивации, которая, с одной стороны, даст возможность работнику получать хорошую заработную плату, с другой – реализовать цели предприятия. Важно своими глазами увидеть производство, поговорить с людьми, понять, какие у них проблемы. Выслушав, проще понять, как их можно решить. Иногда они просто пустяковые в масштабах предприятия, но руководству почему-то не до них, а чаще всего оно просто о них не знает. На тех предприятиях, где директор регулярно участвует в рабочих собраниях, доводит до работников информацию о стратегии развития

предприятия, о целевых показателях и их выполнении или невыполнении, слышит пожелания и замечания работников о тех или иных недостатках, таких проблем нет. Потому что в большинстве своем они решаемы. А решая проблемы работников, решаешь проблемы всего бизнеса. На этом выстраивается кадровая политика – на взаимовыгодном сотрудничестве бизнеса и работников.

За более чем 20-летний период работы с персоналом Наталья Олеговна ни разу не пожалела о выбранном профессиональном пути. Хотя, как в любой работе, не все задачи ей по душе.

– Не нравится увольнять людей, не нравится рутинная работа, хотя отношусь к ней толерантно, – рассказывает руководитель. – В любой компании периодически появляется необходимость оптимизироваться, сокращать людей и сообщать им об этом. И заниматься этим почему-то приходится всю жизнь. Но я всегда стараюсь не действовать жестко, помочь людям, если это в моих силах – оказать содействие в поиске работы, и не только через службу занятости. Мы обмениваемся списками с другими крупными компаниями, которые в это время осуществляют набор

«Я ЧЕЛОВЕК ПОЗИТИВНЫЙ. УТРОМ ПРОСЫПАЮСЬ ВСЕГДА В ХОРОШЕМ НАСТРОЕНИИ, НЕЗАВИСИМО ОТ ТОГО, КАКИЕ ЕСТЬ ПРОБЛЕМЫ. УЛЫБАЮСЬ САМА СЕБЕ И ЖИЗНИ»



персонала. И в нашей компании при оптимизации мы всегда предлагаем имеющиеся вакансии. А они у нас всегда есть: это дефицитные рабочие специальности, на которые мы готовы переобучать и принимать работников. В компании есть ряд проектов, которые нуждаются в квалифицированных рабочих и опытных руководителях, такие как Эльгинский угольный комплекс, например. Мы всегда предлагаем работникам переехать, готовы оплачивать переезд и обустройство на новом месте. Жизнь меняется, появляются новые технологии, оборудование. Это в советские времена не важны были рентабельность, финансовые результаты – важнее было обеспечить стопроцентную занятость населения. А когда все перешло в частные руки, основной задачей любого предприятия стало получение прибыли. Для того чтобы ее получать, необходимо сокращать затраты, в том числе на людей, без которых можно обойтись. А технологии этому способствуют. К примеру, взять завод «Мерседес». Там практически нет в цехах людей, все автоматизировано и роботизировано. Но ведь иногда потеря работы становится хорошим шансом изучить рынок, оценить себя и свои возможности и в конечном итоге подняться на ступеньку выше. Мне часто звонят и говорят: «Если бы не вы, мы так и сидели бы в своей рутине».

Сегодня львиную долю рабочего времени Наталья Олеговна занимают встречи, совещания, переговоры, но не обходится и без обычных собеседований по приему на работу. Чем же руководствуется опытный руководитель в таком ответственном деле?

– Предпочитаю интервью на базе кейсов, – рассказывает Наталья Трубкина. – Принимая человека, мы понимаем, какие задачи ему предстоит решать, и предлагаем их на собеседовании. Исходя из того, какие он предлагает решения, уже можно сделать вывод, имеет ли он соответствующий опыт. Или опыта может не быть, но человек начинает импровизировать, из имеющихся знаний и навыков пытается сложить какую-то картинку и нащупывает правильное решение. Это хорошо. Значит, у человека переменчивый ум и он способен быстро находить решения в сложных ситуациях, которые ему незнакомы.

– Кого вы точно не взяли бы в кадровую службу?



– Интроверта. Наша служба имеет дело с людьми. И всегда должна быть открыта и позитивна. К тому же я сама человек позитивный. Утром просыпаюсь всегда в хорошем настроении, независимо от того, какие есть проблемы и во сколько легла. Улыбаюсь сама себе и жизни. Долго не могу о чем-то негативном думать. Обязательно переключаюсь – это само собой получается. У меня тоже случаются стрессы, но они краткосрочные. Не могу долго пребывать в унынии. Мне нужно действовать. Наверное, это помогает выживать в серьезных жизненных передрыгах и выдерживать жесткий рабочий ритм.

В целом коллектив ПАО «Мечел», по мнению Натальи Трубкиной, тоже настроен на позитив.

– Понятно, что если компания смогла выжить в сложных финансово-экономических условиях и избавиться от негативного ярлыка, который к ней приклеился, это говорит о том, что менеджмент очень сильный и с оптимизмом смотрит в будущее. С сотрудниками нашей компании очень интересно работать, можно многому

научиться. Просто удивительно, как люди не тонут в ежедневной рутине, находят новые идеи, способы повышения доходности и рентабельности предприятий! Все готовы работать над улучшением деятельности и процессов, буквально на всех уровнях. Это неиссякаемый источник идей, которыми компания может подпитываться много лет и двигаться вперед!

На сегодняшний день одна из основных задач, стоящих перед директором по персоналу, – создание в компании кадрового резерва. И подойти к этому нужно очень обдуманно:

– Мой собственный опыт в других компаниях и опыт работы моих коллег говорит о том, что это должна быть очень точечная программа. Нет смысла создавать кадровый резерв на все позиции, потому что люди, которых мы обучим, потратим деньги на их стажировку, ротацию, развитие, будут ждать от нас назначений на более высокие должности, то есть реализации своих ожиданий. А как мы будем их реализовывать, если, например, вышестоящий руководитель достаточно молод и уходить не собирается? Или



«Я хотела, чтобы один из сыновей стал экономистом. Но Антон (справа) сказал, что он гуманитарий, а Михаил (слева) подумывает стать врачом. Пришлось принять истину, что и самые близкие могут думать не так, как я...»

с совершенно разной спецификой, и даже горизонтальная ротация дает работнику мощный стимул расширения своих знаний и квалификаций. А компания таким образом приобретает экспертов. «Мечел» испытывает дефицит руководителей и рабочего персонала определенных специальностей в нескольких регионах. И мы предлагаем достойный компенсационный пакет. Но как наши работники, так и граждане нашей страны в целом маломобильны. Для решения проблем трудовых ресурсов в удаленных регионах не только бизнес должен заманивать высокими зарплатами. Государству необходимо разрабатывать программы по ротации работников из перенасыщенных трудовыми ресурсами регионов туда, где рабочая сила в дефиците. Нужны государственные инфраструктурные проекты, решающие вопросы качества жизни в удаленных регионах. Посмотрите на развитие страны, США, например. Там без проблем люди переезжают из южного штата в северный, потому что уровень жизни, набор услуг, развлечений, доступность отдыха одинаковы. А у нас переезд из Москвы в Нерюнгри представляется почти что полетом на Луну. Хотя я лично, прожив в небольшом городке, могу утверждать, что ничего страшного там нет. Важно в первую очередь то, с кем ты работаешь, чем занимаешься и что можешь себе позволить после рабочего дня. Должен быть здоровый баланс между рабочим временем и личной жизнью.

Впрочем, у руководителей этот баланс, как правило, не соблюдается. И Наталья Олеговна не исключение.

Ее рабочий день начинается около восьми и заканчивается в 9–10 часов

вечера. Выдерживать такой режим работы помогает хорошая физическая подготовка.

– И в школе, и в институте я занималась легкой атлетикой. Была кандидатом в мастера спорта, участвовала в соревнованиях. И сегодня регулярно посещаю бассейн и спортзал. Занимаюсь по утрам, до работы, 2–3 раза в неделю.

Отвлечься от рабочих проблем помогает семья: муж, два сына и внучка. Наталья Олеговна признается, что сыновей, по сути, не воспитывала. Она возвращалась домой с работы, как правило, после десяти вечера, и они, ужиная вместе, просто разговаривали, обсуждали то, что произошло за день.

– Я стараюсь ничего не навязывать детям, могу лишь посоветовать, выразить свою точку зрения. Но решение каждый принимает сам. И порой эти решения маму немало удивляют.

– Я хотела, чтобы один из сыновей стал экономистом. Экономика – основа всех наук и профессий, дает понимание процессов в бизнесе, государстве. Но когда до окончания подготовительных курсов по экономике оставалось не больше двух месяцев, сын пришел ко мне и сказал, что он гуманитарий! Второй сын подумывает стать врачом. Пришлось принять истину, что не только посторонние люди, но и самые близкие могут думать не так, как я.

Отдыхать Наталья Трубина любит в солнечных европейских странах. В Испании ее поразила одна семья, которая уже не одно поколение занимается выращиванием виноградников и производством вина.

– Родители и двое детей рано утром встают, ухаживают за виноградниками, сами работают на производстве вина. К обеду заканчивают с делами, сидят в кафе и пьют кофе, общаются с соседями, читают газеты. И так изо дня в день. Мы спросили, не хотят ли они расширить дело и начать поставлять вино, например, в Россию? «А зачем?» – ответил глава семьи. – Тогда надо будет сажать еще виноградники, придется больше работать, меньше времени уделять семье. И я не смогу пить кофе с соседями».

Такой менталитет далек от моего, но это интересно. Люди вполне самодостаточны. Наверное, когда-нибудь и мы к этому придем. Но пока у нас, как принято говорить, развивающийся капитализм. И мне комфортно в таком ритме. ▀

пусть не слишком молод, но результативен, является экспертом в своей области и харизматичным лидером? Нужно оценить, на какие конкретно позиции нужны резервисты, какими качествами, компетенциями они должны обладать и какие компетенции у них «западают». И исходя из этого составлять планы развития и реализовывать их. Иначе мы потратим деньги без пользы.

Известно немало программ вроде «золотой сотни» или «золотой тысячи». И потом эти сотни и тысячи расселяются по всей России и зарубежью. У них создали завышенные ожидания, а реализоваться им не дали.

Мы не пойдем таким путем.

– Как вы относитесь к теории о смене работы каждые пять лет?

– Если говорить о компании «Мечел», то уходить на другое место работы совсем не обязательно. В Группе периодически появляются вакансии, это связано как с открытием новых проектов, так и с естественной текучестью. Здесь мы всегда в первую очередь рассматриваем внутренних кандидатов. У нас много предприятий



Гиганты горных перевозок

40-летие отметил крупнейший филиал холдинговой компании «Якутуголь» – автобаза технологического автотранспорта, предприятие, создавшее под своей крышей уникальную базу горнотранспортной техники как отечественного, так и зарубежного производства.



Мощная техника автобазы технологического автотранспорта

А начиналось все в далеких 1970-х. 1 мая 1977 года приказом по автоуправлению комбината «Якутугледстрой» была создана автобаза №4, предназначенная для перевозок горной массы строящегося угольного разреза «Нерюнгринский». Двумя годами позднее переименованная в автобазу технологического автотранспорта (АТА), она была передана в распоряжение производственного объединения «Якутуголь». В составе

этого предприятия с тех лет и по настоящее время работает мощный производственный коллектив автотранспортников, на котором лежит

ЭКСПЛУАТАЦИЯ НОВОЙ ТЕХНИКИ ПРОИСХОДИЛА В УСЛОВИЯХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА, С КОТОРЫМИ МНОГИМ ПРОИЗВОДИТЕЛЯМ РАНЕЕ ВСТРЕЧАТЬСЯ НЕ ДОВОДИЛОСЬ

важнейшая задача по перевозке взорванной горной массы и угля.

Серьезные испытания выпали на долю нового предприятия, ставшего стартовой площадкой для создания уникальной для северных условий автобазы. Располагалось оно в поле строящегося разреза. Прямо в тайге стояли два железнодорожных вагона, в которых ютились контора и диспетчерская, рядом находились палатка для проведения рабочих собраний да несколько контейнеров вместо складских помещений. Места вокруг были необжитые. На тот момент Южно-Якутский угольный комплекс только начинал свое развитие (разрез «Нерюнгринский» будет введен в эксплуатацию двумя годами позже). Объемы работ были громадные, и перед автобазой сразу стояли масштабные задачи. Первоначально коллектив насчитывал всего 255 человек, в ведении которых находилось 67 единиц техники, в том числе 34 БелАЗа грузоподъемностью 27 и 40 тонн.

Становление и развитие нового предприятия происходило в тяжелых условиях. Но автобаза довольно быстро набирала обороты. Уже через пять месяцев после создания на ее вооружение поступили мощнейшие американские самосвалы «Юнит-Риг» грузоподъемностью 180 тонн, их сборка происходила буквально под открытым небом.

Начало 1980-х годов стало периодом интенсивного наращивания производственных мощностей автобазы: вводились в строй корпуса для ремонта и обслуживания карьерных самосвалов, высочайшими темпами рос парк карьерной техники. Вслед за американскими самосвалами в АТА начали поступать первые отечественные 180-тонные БелАЗы. В то же время автобаза приступила и к освоению японских самосвалов Komatsu грузоподъемностью 120 тонн.

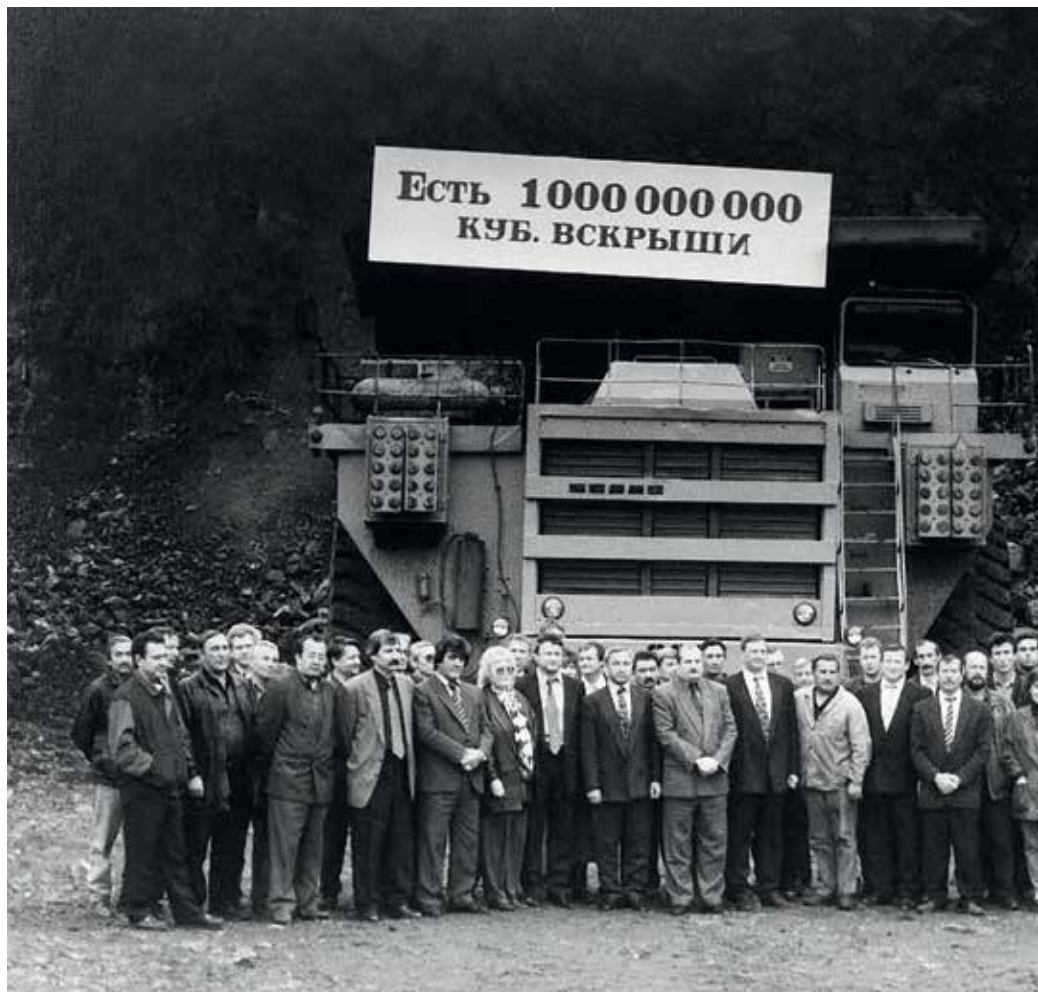
Эксплуатация новой техники происходила в условиях Крайнего Севера, с которыми многим производителям ранее встречаться не доводилось. Поэтому АТА стала своего рода полигоном для испытания автосамосвалов большой мощности и грузоподъемности, отладки их работы в условиях низких температур, разреженной атмосферы и сложного горного рельефа. Позднее многолетний опыт эксплуатации большегрузных автомобилей оборудования Белорусского автозавода и партнерские отношения с изготовителем позволят работникам техни-

ческой службы АТА внести большой вклад и непосредственно участвовать в совершенствовании конструкции самосвалов этой марки.

Предприятие стремительно разрасталось. В 1987 году автобаза достигла максимальной концентрации вскрышного парка – 272 единицы техники грузоподъемностью от 110 до 180 тонн. Численность работающих приблизилась к трем тысячам человек. Наращивание мощностей сразу дало свои результаты, и следующие годы стали знаковыми в истории автобазы.

1988 год стал вехой наивысшей производительности: объем перевозок составил более 267 млн тонн! Установлен и рекорд по вывозке вскрышной породы – 97 млн 58 тыс. кубометров! А в 1989 году достигнут рекордный объем по перевозке угля – 14 млн 582 тыс. тонн!

90-е годы для автобазы, как и для большинства предприятий страны, были трудными: перестроенные процессы, обвал экономики... Именно в это время начались первые простои автосамосвалов, невыплаты заработной платы, забастовки, падение объемов перевозок. Но накопленный производственный потенциал автобазы и «Якутугля» позволил предприятию выстоять и продолжить работу. Несмотря на нарастающий кризис, в 1995 году ввели в эксплуатацию первые современные самосвалы «Холпак». Постепенно падение производства было остановлено, и в 2000 году «Якутуголь» сработал с прибылью, а с 2001 года началось возрождение производственного потенциала АТА, из года в год



Торжественное собрание, посвященное отгрузке миллиардного кубометра вскрыши на разрезе «Нерюнгринский», 1996 г.

стали возрастать объемы перевозок вскрыши и угля, приобретаться новая техника, в том числе самосвалы «Холпак», БелАЗ грузоподъемностью до 220 тонн.

В настоящее время автобаза технологического автотранспорта

для перевозки вскрышных пород и угля, а также поддержания в надлежащем состоянии горных дорог и отвалов имеет в наличии карьерные самосвалы БелАЗ грузоподъемностью от 30 до 220 тонн, самосвалы Komatsu до 220 тонн, а также тракторно-бульдозерную и прочую вспомогательную технику. На сегодняшний день автобаза насчитывает свыше 100 единиц подвижного состава горнотранспортной техники.

Достижения коллектива за годы существования предприятия огромны: за 40-летнюю историю ими перевезено 1 млрд 877 млн куб. м вскрышных пород и 333 млн тонн угля.



Памятник автомобилистам «Якутугля»

КОЛЛЕКТИВ АВТОБАЗЫ ДОСТАТОЧНО СТАБИЛЕН И В ТО ЖЕ ВРЕМЯ ОТКРЫТ ДЛЯ ОБНОВЛЕНИЯ МОЛОДЫМИ КАДРАМИ



Пришли новые БелАЗы

Автобаза технологического автотранспорта воспитала несчетное количество квалифицированных кадров, прошедших суровую закалку уникальной угольной компании. Многие работники предприятия удостоены наград Республики Саха (Якутия) и Российской Федерации, среди них – полные кавалеры ордена Трудовой Славы и знака «Шахтерская слава» Валерий Сухарев, Андрей Попов, Николай Бейда, Александр Манвайлер, Александр Сулименко.

Для тех, кто работал здесь многие годы, автобаза стала родной. АТА – это бренд, известный не только в городе и республике. Его знают в Японии, Германии, Америке, Белоруссии... Партнерские связи простираются далеко за границы России.

Коллектив автобазы достаточно стабилен и в то же время открыт для обновления молодыми кадрами, что положительно сказывается на производительности труда. В автобазу с удовольствием приходит молодежь,



Горные работы на разрезе «Нерюнгринский»

ЗА 40 ЛЕТ СДЕЛАНО НЕМАЛО, НО И ПЛАНЫ НЕ МЕНЕЕ ОБШИРНЫ. ДЛЯ ЭТОГО У АВТОБАЗЫ ЕСТЬ ВСЕ НЕОБХОДИМЫЕ РЕСУРСЫ

которой есть чему поучиться у «старожилов» и которая должна стать надежным будущим автотранспортного филиала холдинговой компании «Якутуголь».

Сегодня автобаза технологического автотранспорта под управлением опытного производственника Евгения Муратова достойно продолжает начатое четыре десятилетия назад дело. Перед коллективом предприятия стоят не менее амбициозные задачи по транспортировке угля и вскрышной породы, которые, безусловно, будут выполнены. В год своего юбилея у атовцев большие планы, связанные с техническим перевооружением предприятия. В этом году парк автобазы пополнится 11 новыми



Автобаза празднует свое 40-летие. Чествование передовиков и ветеранов АТА

НАША СПРАВКА

В дни празднования юбилея мы спросили, что думают сами работники о своей трудовой жизни, проходящей среди гигантов горных перевозок на территории АТА, окруженной величавыми сопками якутской тайги.



АНДРЕЙ ПОПОВ, начальник автоколонны №1, полный кавалер знака «Шахтерская слава», почетный работник угольной промышленности РФ, стаж 35 лет.

Родом я из Молдовы. В северные края приехал в период грандиозной комсомольской стройки. Нерюнгри стал для меня настоящим родным краем, а автобаза – практически вторым домом. С удовольствием вспоминаю первые годы работы и доброжелательность атовцев-старожилов.

Сразу по приезде в Нерюнгри, в 1981 году, устроился в АТА водителем по-

грузчика. Спустя год, отучившись на курсах, пересел на большегруз М-200. До сих пор помню стажировку на этом самосвале. Большие горы, крутой спуск, одной рукой крепко держу баранку, другой намертво вцепился в ручку двери «Юнитрига». В тот раз ехал с наставником и после рейса руку от двери еле оторвал.

Из воспоминаний 90-х остался в душе особый настрой наших угольщиков в период забастовок. Бригадиром водителей у нас тогда был Аркадий Школьников. Он смог убедить своих товарищей, что забастовочные комитеты – это, конечно, «неплохая вещь», но главное – надо работать, чтобы предприятие смогло выжить в этих непростых условиях и сохранить свой коллектив. И мы работали на совесть, так постепенно все и наладилось.

В 2015 году меня назначили начальником автоколонны №1, занятой перевозкой вскрышной породы. Работа здесь крайне ответственная и нелегкая, но нашему коллективу как раз по плечу. Для управления большегрузной техникой необходимы обширные знания специфики устройства автосамосвалов и особенностей эксплуатации, а потому водителями у нас работают только высококлассные специалисты.



ВАСИЛИЙ САСКОВЕЦ, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, награжден грамотой Минтранса Республики Саха (Якутия), стаж 32 года.

В АТА я попал в бурное время: жизнь кипела, все строилось, расширялось, внедрялось. В те годы «Якутуголь» собирал специалистов со всех просторов советской страны, так что приехал я по вызову: в свое время довелось работать в Жодине на Белорусском автомобильном заводе БелАЗ. Тогда мои знания и заинтересовали молодое предприятие. Приняли меня в 1985 году в цех электросистем. С первых дней моими главными наставниками стали Юрий Кузнецов и Вадим Вахромеев. Быстро втянувшись в трудовые будни, смог в полной мере реализовать свой опыт электроремонта большегрузных автосамосвалов.



самосвалами БелАЗ-75306 грузоподъемностью 220 тонн, которые будут задействованы на транспортировании вскрышных пород, и тремя самосвалами БелАЗ-75131 для перевозки угля. Также будет приобретена вспомогательная техника: новый погрузчик, гусеничный и колесный бульдозеры. Модернизация горнотранспортного автопарка позволит значительно увеличить производительность

труда, обеспечит стабильную и эффективную работу предприятия.

За 40 лет сделано немало, но и планы не менее обширны. Для этого у автобазы есть все необходимые ресурсы, а главное – бесценный опыт, наработанный десятилетиями, и надежный производственный коллектив, профессионализм и мастерство которого всегда были основой стабильности работы предприятия. ▲



Вскрышные работы на разрезе «Нерюнгринский»

Наша бригада слесарей-электриков в то время именовалась комплексной, работать приходилось на разных участках. Сколько через наши руки прошло «чебурашек» и «крокодилов» (так ласково называли 110-120-тонные БелАЗы) и не сосчитать. Многие коллеги стали друзьями. С тех насыщенных энергичных лет началась наша дружба с Геннадием Марченко – отличным специалистом и настоящим товарищем, до сих пор вместе работаем. Тепло вспоминаю об Александре Маняnine, начальнике участка, куда перешел в 1997 году, – очень грамотный руководитель и с рабочими всегда умел общий язык найти.

Наша автобаза всегда славилась своим настроем на привлечение молодежи. Мой сын Андрей, получив специальность электрика по ремонту оборудования, сразу загорелся идеей работать вместе с отцом. Теперь трудимся на одном участке, в ремонтной мастерской технического обслуживания и диагностики. Так что держим планку трудовой династии. Возможно, и внук мой найдет здесь себе работу по душе.



НИКОЛАЙ ЧУПРОВ, электрослесарь по обслуживанию и ремонту оборудования, почетный работник автомобильного транспорта РС (Я), стаж 35 лет. Будучи жителем горняцких краев, решил на семейном совете отправиться посмотреть широко заявивший о себе угольный разрез «Нерюнгринский». Приехал из Донецка в 1981 году и уже в октябре работал на участке технического обслуживания в АТА. В этих краях и сын мой родился. Привел я трехлетнего Ромку показать свою мастерскую, чтобы знал, чем отец на работе занимается. Понравилось ему, с тех пор не раз бывал у меня, подрастал, интересовался большими машинами, ремонтными работами, разнообразными запасными частями.

Так и пристрастился к большегрузным механизмам. Сейчас работаем на одном участке, практически одним делом занимаемся, в вопросах электроремонта друг друга с полуслова понимаем.

Работу свою люблю. Шутка ли, целая электростанция на современном большегрузном самосвале помещается, для ее обслуживания надо быть настоящим мастером. Что скрывать, были в работе и тяжелые времена, особенно в 90-х. Но наше поколение – со старой советской закалкой, так что ко всему привычны, и работа для нас в радость.

Довелось в те годы побывать в командировке в Америке – отправили нашу группу от «Якутугля» в штат Иллинойс на завод, производящий автосамосвалы Dresser. Там мы с интересом вникали в тонкости работы зарубежных поставщиков, отмечая для себя, что наши умельцы в ремонте тоже не лыком шиты.

Ремонт – дело кропотливое. По гаечкам, по болтикам, по проводам все разберем и соберем – и вот уже благодарная машина довольно урчит!

30 лет БЗФ: от кремния к ферросплавам

БЗФ – дитя позднесоветского, уже перестроечного периода. Официальной датой образования считается 30 июня 1987 года. Тогда в печах электротермического цеха (именно так предприятие называлось в момент пуска) была получена первая продукция. Но не ферросплавы, а кристаллический кремний – стратегическое сырье, необходимое для производства силумина, который использовался в самолето- и ракетостроении.

Сегодня часто говорят о санкциях и импортозамещении, но нынешние ограничения не идут ни в какое сравнение с тем противостоянием, которое было во времена «железного занавеса»: зарубежные поставки такого стратегически важного продукта, как кремний, были просто невозможны. Поэтому было принято решение создать на базе Иркутского и Братского алюминиевых заводов производство кристаллического кремния. Место было выбрано не

случайно: производство кремния весьма энергоемко, поэтому логично было использовать дешевую электроэнергию Иркутской и Братской ГЭС.

В 1981 году Иркутский филиал ВАМИ (Всесоюзного научно-исследовательского и проектного института алюминиевой, магниевой и электродной промышленности) разработал технико-экономическое обоснование строительства цеха по производству кристаллического кремния на Братском алюминиевом заводе.

В 1987 ГОДУ НИКТО НЕ МОГ ПРЕДСТАВИТЬ, КАКАЯ СУДЬБА ОЖИДАЕТ ВНОВЬ РОЖДЕННОЕ ПРОИЗВОДСТВО



А уже через год подрядная организация «Братскпромстрой» приступила к строительству.

Проектом было предусмотрено строительство шести рудно-термических печей мощностью 25 мегавольт-ампер.

Директор по производству БЗФ Андрей Антонов, приехавший в Братск в 1986 году после окончания Иркутского политехнического института, так вспоминает горячие предпусковые дни:

– Шло бурное строительство, на площадке работало около восьми подрядных организаций, которые занимались как возведением производственных корпусов, так и прокладкой трубопроводов, созданием необходимой инфраструктуры. Зримые очертания уже приобретали здания плавильного цеха и участка газоочистки. Ежедневно проводились оперативные совещания, работа шла в ударном темпе, оборудование было вовремя смонтировано и опробовано. Мы, как представители заказчика, осуществляли тщательный контроль за ходом футеровки, измеряли зазоры на каждом ряде кладки кирпича. 22 июня первая печь была поставлена под просушку футеровки, а в ночь на 30 июня была получена первая продукция цеха – 500 кг кристаллического кремния. Первую отливку разбили на мелкие кусочки и разобрали на сувениры...

Тогда, в 1987 году, конечно, никто не мог представить, насколько изменится в бли-



Андрей Антонов

жайшие годы наша жизнь, какая судьба ожидает вновь рожденное производство. После распада СССР и последующего разрушения сложившихся экономических связей спрос на кристаллический кремний резко снизился. Начался мучительный переход к рыночным отношениям, поиск вариантов диверсификации производства. Предприятию удалось достаточно быстро освоить выпуск новой продукции – ферросилиция, сплава железа и кремния, который широко востребован в металлургии как раскислитель большинства марок стали, легирующий элемент при производстве трансформаторных, кислотоупорных и жаропроч-

ных сталей, как модификатор чугуна, а также как восстановитель при силикотермическом производстве специальных сплавов.

Со временем братский ферросилиций стал завоевывать все более сильные позиции на рынке. Покупатели отмечали высокое качество сплава, низкое содержание вредных примесей и хорошую растворимость в стали. На рубеже 2000-х годов ферросилиций стал уже основной продукцией БЗФ. Ферросилиций марки ФС65 (65% содержания кремния, 35% – железа) охотно покупали отечественные металлурги. А с 1998 года ферросилиций с более высоким содержанием кремния – ФС75 – стал основной экспортной продукцией предприятия.

В 2007 году Братский завод ферросплавов вошел в состав Группы «Мечел».

С вхождением в состав одного из крупнейших горно-металлургических холдингов России предприятие получило второе дыхание. Пришла новая команда управленцев во главе с Виктором Прокопцом, который возглавлял завод на протяжении 10 лет и внес существенный вклад в его развитие.



ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА

МИХАИЛ МИХАЙЛОВ,
и. о. управляющего директора
ООО «БЗФ»:



– Братский завод ферросплавов – предприятие с большим потенциалом роста. Мы входим в пятерку крупнейших производителей ферросилиция в России. Ежегодно БЗФ производит около 90 тыс. т ферросилиция, который используется не только на предприятиях Группы «Мечел», но и на других металлургических активах страны. Наша продукция хорошо известна и за рубежом: география поставок включает США, Канаду, Швецию, Японию и другие страны.

Хочу от души поздравить коллектив Братского завода ферросплавов с 30-летием и пожелать успехов в работе, крепкого здоровья и благополучия!

Именно при его участии была разработана и утверждена программа технического перевооружения, включающая замену действующих печей мощностью 25 МВА на новые агрегаты мощностью 33 МВА, сегодня ведутся работы по реконструкции рудно-термической печи №3.

В 2008 году Братский завод ферросплавов победил в конкурсе на право разработки Уватского месторождения кварцитов, тем самым

были созданы предпосылки для формирования собственной сырьевой базы. Месторождение расположено в Иркутской области, в 24 км южнее города Нижнеудинска и в 450 км от Братска.

В 2010 году была завершена реконструкция газоочистных сооружений. Вместо устаревшего оборудования были установлены рукавные фильтры, обеспечивающие высокую – до 99,6% – степень очистки воздуха. Сегодня на предприятии действует





четыре современные высокоэффективные газоочистные установки, на каждой из которых установлено 7200 рукавных фильтров.

Помимо экологических плюсов, реконструкция принесла и экономическую выгоду: микрокремнезем (пыль, собранная в рукавных фильтрах) оказался высокоэффективной добавкой к бетону, улучшающей его качественные характеристики (прочность, морозоустойчивость, проницаемость, химическую стойкость). Его охотно покупают производители строительных материалов.

В 2011 году на Братском заводе ферросплавов была проведена тестовая плавка промышленной пробы кварцитов Уватского месторождения, которая подтвердила пригодность сырья для производства ферросилиция, и с 2013 года ведется



добыча кварцита в рассыпной части месторождения.

Если для получения первого миллиона тонн ферросилиция потребовалось 20 лет, то за период с 2011 по апрель 2017 года объем выплавки уже превысил 530 тыс. т. Это наглядно иллюстрирует темп роста производства БЗФ. Есть уверенность, что в дальнейшем металлурги Братского завода ферросплавов будут только наращивать объемы производства и делать его более эффективным. ▲

БРАТСКИЙ ЗАВОД ФЕРРОСПЛАВОВ – ПРЕДПРИЯТИЕ С БОЛЬШИМ ПОТЕНЦИАЛОМ РОСТА, ВХОДИТ В ПЯТЕРКУ КРУПНЕЙШИХ ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ ФЕРРОСИЛИЦИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



Первый состав ООО «Углеметтранс» (слева направо): А.Г. Максимов, Г.Е. Сторогина, А.С. Стародубов, В.Е. Артемченко, Н.Н. Кондаковская

Александр Стародубов: «Мы любое дело доводим до конца»

Транспортному дивизиону Группы «Мечел» исполнилось 15 лет. Александр Стародубов не просто стоял у истоков логистической компании, руководил «Мечел-Трансом» и управляющей компанией «Мечел-Транс», был председателем совета директоров. Его усилиями компания создавалась, росла и достигла сегодняшних масштабов. О том, как это было, мы узнали, как говорится, из первых рук.

Александр Семенович, с чего все начиналось? Как и почему возникла идея организовать транспортную компанию?

В 2001 году, когда «Мечел» в том виде, в котором он есть сейчас, еще только создавался, к угольной компании «Южный Кузбасс» добавился Челябинский металлургический комбинат – и у нас появилась необходимость перевозить дополнительные объемы металла. Специфика его перевозки отличается от угольной. Увеличилась добыча и на предприятиях «Южного Кузбасса». При этом в конце 90-х – начале

2000-х годов ставки за перевозку грузов были высокие. Руководители компании все просчитали и поняли, что лучше заниматься экспедиторской работой самим.

Я в то время был заместителем директора «Углемета» («Мечел» чуть позже образовался). На базе компании «Углемет» мы и построили транспортную компанию.

Решение принимали Владимир Филиппович Йорих – на тот момент генеральный директор «Углемета» – и председатель совета директоров Игорь Владимирович Зюзин. Они и предложили мне за-

няться организацией экспедиторской компании.

В ноябре 2001 года я зарегистрировал ООО «Углеметтранс». Одному из менеджеров с Челябинского металлургического комбината (ЧМК) предложили его возглавить. Сначала он согласился, но когда компания была зарегистрирована, испугался и отказался. Тогда руководители вновь обратились ко мне: мол, попробуй. А чего пробовать? Делать надо.

Я взял четверых работников с «Углемета» и начал работать.

А вы, значит, не испугались?

А чего мне пугаться было? Я ведь не мальчиком пришел сюда – мне было за 50. На шахте долго работал. А до этого, после Горно-промышленного училища, – на заводе. Прошел путь от слесаря до начальника крупнейшего цеха, в котором работали 700 человек. Тяжелый цех, сложное оборудование. В то время начальниками цехов становились в 40–50 лет, а мне было 26!

К концу 90-х я уже столько всего прошел! Поэтому без всяких разговоров дал добро и начал работать.

Когда начинали, представляли себе будущий размах вашего начинания?

Представлял. Мы же в «Углемете» работали с другими экспедиторами, давали заявки на перевозки. На шахте опыт работы с подвижным составом тоже был. Особенно когда Министерство угольной промышленности нас, шахтеров, бросило на самовыживание. Тогда пришлось самим договоры заключать с железной дорогой. Поэтому я представлял, что такое экспедиторская работа.

На начальном этапе в чем заключалась главная сложность?

Прежде всего в том, что нас в новой структуре Министерства путей сообщения никто не знал. В такой ситуации с нуля начинать очень сложно. Нужно было 14 договоров заключить с 14 дорогами. Ведь раньше договоры заключались не как сейчас, в ЦФТО в Москве, а с каждой дорогой надо было работать отдельно. И когда тебя не знают, потенциальные контрагенты относятся к делу пассивно. Но у меня был помощник Валерий Артемченко.

НАША СПРАВКА**АЛЕКСАНДР СЕМЕНОВИЧ СТАРОДУБОВ**

Родился в Новосибирской области. В 1963 году, после окончания Горно-промышленного училища, был направлен на завод «Электроаппарат» (Шахтной автоматики). Придя на предприятие слесарем, прошел путь до начальника цеха. Параллельно окончил Горный техникум и два курса вечернего отделения Сибирского металлургического института им. Орджоникидзе по специальности «Технология и комплексная механизация подземной разработки месторождений полезных ископаемых».

В 1979 году перешел в объединение «Прокопьевскуголь» на шахту им. Дзержинского заместителем директора по кадрам и общим вопросам. Параллельно окончил институт.

С 1983 по 1987 год работал главным механиком в тресте «Прокопьевскуглестрой» – новом предприятии в объединении «Прокопьевскуголь». Выполняя поставленную задачу, вернулся на шахту. Трудился в должности заведующего горными работами, коммерческим директором, директором московского представительства.

В 1999 году стал заместителем генерального директора компании «Углемет».

С 2002 по 2012 год был генеральным директором ООО «Углеметтранс», затем – ООО «Мечел-Транс», ООО «УК «Мечел-Транс».

С 2007 по 2016 год – председатель совета директоров ООО «Мечел-Транс».

В настоящее время – советник председателя совета директоров ПАО «Мечел» по железнодорожному транспорту.

Трудовой стаж – 56 лет.

Он в свое время в структуре РЖД работал. С ним мы и объезжали все дороги. И за полтора-два года полностью эту работу сделали.

Все новое всегда идет тяжело. Работать приходилось по

24 часа. Все оформляли вручную, на подоконнике. Была комнатка, один стол и пять стульев. О компьютерах и речи не было. Много приходилось ездить в командировки для налаживания контактов, заключения договоров. Каждый месяц по две-три, а то и четыре поездки. Но я загорелся этим делом. Думаю, это предопределило успех.

Как подбирались кадры для новой компании?

Люди подбирались хорошие. Много было молодежи, особенно здесь, в московском офисе. Я лично подбирал каждого человека. Одни приходили уже готовыми специалистами. Другие учились на заочном или вечернем отделении вузов. Кто-то пришел из других компаний и у нас вырос до руководителя. А некоторых я брал даже сразу после школы и потом заставлял учиться в вузе, даже если они не хотели (и такое бывало). Так что специалистов выращивали сами. Некоторые работают по сей день.

Какое ваше самое первое и самое значимое достижение в «Мечел-Трансе»?

То, что мы быстро начали перевозить большие объемы продукции. С 1 июня приступили к работе. И в июне же провезли первую продукцию – порядка 1300 т угля с «Южного Кузбасса» на Украину.

В дальнейшем какие события в жизни компании были для вас самыми яркими и запоминающимися?

Знаете, они все были яркими. Новую структуру организовываем, и она начинает работать, набирать обороты... Все это было радостно и волнительно.

Были такие достижения, к которым пришлось долго и трудно идти?

Да. Покупка вагонов, например. Я сильно переживал, что у нас нет собственных вагонов. Ведь они зарабатывали и зарабатывают прибыль! И с разрешения руководителей начал понемногу покупать вагоны, бывшие в употреблении. Потом приняли решение 1000 новых вагонов купить. И дальше парк стал расти. В общей сложности у нас их стало около 8 тыс. И сегодня 25–27% из 50 млн





грузов «Мечел-Транс» перевозит своими вагонами.

Особенно я рад тому, что «Мечел-Транс» в 2010–2011 году смог купить уже 4,5 тыс. вагонов. Сегодня они нас сильно выручают. С тех пор мы вагоны больше не приобретаем – в аренду берем. Дело в том, что раньше они стоили примерно 800–900 тыс. руб., а сейчас – больше двух миллионов. Не окупят себя так быстро, как нам надо...

А как «Мечел-Транс» пришел к идее присоединения портов?

Жизнь заставила. От производителя до получателя надо было

выстраивать свою транспортную логистику так, чтобы никому не платить. Я уже в 2003 году продумывал схему, как уголь «Южного Кузбасса» привезти, например, в Турцию, Болгарию, Испанию, Словакию. А это возможно только через порты.

Поэтому и зародилась идея создать компанию «Морские грузовые перевозки». Нашли человека – настоящего морского волка, бывшего капитана корабля, который прошел все моря и океаны и в руководстве «Росморпорта» работал. Он возглавил эту компанию. Мы заключили контракты и начали осуществлять

перевозки. Даже приобрели один теплоход (сейчас его уже продали). Работали с ним на Болгарию и Турцию из порта Темрюк.

Потом жизнь заставила организовать компанию «Мечел Транс Восток». Началось строительство железной дороги к Эльгинскому месторождению. Нужно было обслуживать путь, маневровые работы проводить, грузы перевозить, и Игорь Владимирович Зюзин предложил мне этим заняться.

Я поехал, нашел людей. Мы закупили тепловозы: 15 магистральных локомотивов и три маневровых. Меня никто не заставлял эти



компанию я взял из «Мечел-Транса». Перед ними была поставлена задача руководить всеми, проводить анализ бизнес-процессов, помогать всем и своевременно решать задачи, которые ставит перед нами руководство «Мечела». И вот уже семь лет управляющая компания успешно с этим справляется.

80-90% ОБЪЕМОВ РАБОТ И УСЛУГ ВЫПОЛНЯЕТСЯ ДЛЯ ВНУТРЕННИХ КЛИЕНТОВ, ТО ЕСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ ГРУППЫ «МЕЧЕЛ»

Были такие проекты, сделки, на успешный исход которых вы не очень рассчитывали, а в итоге все получилось?

Нет. После 2005 года мы уже начали развиваться, окрепли. Сами брали в банках кредиты на развитие. Руководству «Мечела» надо отдать должное за то, что мне поверили и доверили компании. Я сам мог заключать договоры с банками, брать под свои программы деньги, использовать их, окупать и возвращать банкам. Только надо было вовремя отчитаться и доказать, что деньги вложены правильно. Никто не мешал, и мы быстро развивались. И все всегда получалось именно так, как задумывалось. Чутье подсказывало, что нужно на том или ином этапе. И жизнь. Я ведь ездил, общался, изучал обстановку

и все хорошее, полезное старался привнести в компанию.

Как вы оцениваете работу компании после вашего ухода с поста генерального директора?

Я всегда ответственно отношусь к любому делу, поручению. И люблю это дело обязательно довести до конца. Мы, шахтеры, по-другому не умеем. И с поста генерального директора я уходил с сознанием, что главные обязательства, которые на себя брал, выполнил. Формирование транспортного дивизиона, по сути, было завершено. Требовались только техническое совершенствование и оперативная работа. И вот уже в течение пяти лет компания эффективно функционирует.

Хочу отметить нынешнего генерального директора Алексея Викторовича Лебедева. Очень ответственный руководитель. Я в нем не ошибся, когда принимал в «Мечел-Транс Авто». Мы вместе развивали эту компанию. И я очень за него рад. Помогал и стараюсь помогать ему чем могу. Например, контактами. Многие из тех, с кем у меня сложились хорошие отношения, еще работают на железной дороге.

А у вас со всеми хорошие отношения?

Со всеми! У меня принцип любить и уважать людей. Никогда никого не оскорблять и всем помогать. С этим принципом я работаю и живу по сей день.

тепловозы покупать. Наоборот, я убеждал наших руководителей в том, что эти тепловозы необходимы, потому что знал: без них там невозможно. И время показало, что я был прав. Запустили дорогу – и все тепловозы поехали. Не надо никому платить деньги за аренду.

А как пришло решение создать управляющую компанию?

Опять-таки жизнь заставила. Управляющую компанию создали тогда, когда я стал чувствовать, что теряю управление над всеми компаниями, потому что их стало слишком много. Всех людей в управляющую



2011 г. Футбольный турнир транспортного дивизиона в честь Дня железнодорожника. Победа ООО «Мечел-Транс Авто».

НАША СТРАТЕГИЯ – ПРАГМАТИЧНОСТЬ И ДАЛЬНОВИДНОСТЬ



Подписание договора между ООО «Мечел-Транс Восток» и ОАО «Синара - Транспортные Машины» на полное сервисное обслуживание тяжелых тепловозов ТЭ - 8, перевозящих уголь Эльгинского месторождения

О сегодняшнем дне ООО «УК Мечел Транс» рассказывает его генеральный директор Алексей Лебедев:

Транспортный дивизион Группы «Мечел» является кэптивним транспортным оператором. То есть 80–90% объемов работ и услуг выполняется для внутренних клиентов, то есть предприятий Группы.

В 2012 году дивизион, как и иные производственно-сбытовые подразделения Группы, столкнулся с последствиями экономической нестабильности на мировых рынках, произошло существенное снижение объемов грузоперевозок сторонних клиентов. Личное участие и активная позиция, а также авторитет Александра Семеновича Стародубова позволили организовать доверительную работу с контрагентами (опера-

торами, перевозчиками), которые в свою очередь проявили лояльность в трудный период работы компании.

Не обошли стороной и сложности со стивидорными активами: недозагрузка, серьезные финансовые ограничения при имеющихся кредитных обязательствах. С целью оперативного улучшения ситуации была развернута активная работа по поиску и привлечению дополнительных грузопотоков, новых клиентов, увеличению нормативно закрепленного перечня грузов, для перевалки которых требуются специальные разрешения, что позволило расширить структуру грузовой базы и, как

следствие, качественно изменить финансовый результат.

Практически на «сухом пайке» мы продержались 2013 и 2014 годы. В 2015-м ситуация начала нормализовываться. Начатая в это время работа по поиску производственных резервов позволила мобилизоваться и реально повысить эффективность. Как итог – увеличение выручки всего дивизиона в 2016 году составило 97% по отношению к 2015 году.

Так, в нашей жемчужине – порту Посыет – грузооборот в 2016 году вырос на 37% по сравнению с 2015 годом. На основе независимой экспертной оценки Ассоциации морских портов РФ по результатам работы 2016 года АО «Торговый порт Посыет» признан лучшей морской стивидорной компанией Российской Федерации. Компании также был вручен диплом Министерства транспорта РФ о признании порта лидером отрасли.

2017 год объявлен в России Годом экологии. Мы, можно сказать, предвосхитили это событие. Изначально в программу технического вооружения порта Посыет был заложен комплекс экологически ориентированных мероприятий, часть из которых уже реализована. Сейчас продолжаем начатое. На инвестиционный проект по развитию порта Группой уже потрачено порядка 3,7 млрд руб. Планируется дополнительно освоить немногим меньше. Предполагаю, что в ближайшие два-три года модернизация порта будет закончена.

Порт Камбарка продолжает испытывать сложности, в первую очередь связанные с экономическими и внутригосударственными проблемами. Последние несколько лет инфраструктура внутренних водных путей испытывает последствия тотального недофинансирования. Это привело к тому, что реки перестали быть полноценными для судоходства. Требуются грандиозные денежные вложения – речь о строительстве напорных гидроузлов в городах Городец и Ростов. Эти мероприятия позволят вернуть на воду грузы, которые вынужденно сократились.

Речные перевозки – самый дешевый способ доставки грузов, преимущественно насыпных, навалочных. При этом Камбарка – порт пяти морей, имеет отличное географическое расположение.

Порт Темрюк смог восстановить объемы и продолжить наращивать грузопоток. В 2016 году введен в эксплуатацию причал №2 – третий производственный причал порта – реализована программа по углублению операционной акватории причалов, что позволило работать на максимальную осадку.

Одним из самых значимых, капиталоемких и сложнейших инвестиционных проектов Группы является Эльгинский проект. На фоне сегодняшней борьбы угольных компаний за провозные возможности железных дорог из Кузбасса преимущественно по направлению к рынкам Азиатско-Тихоокеанского региона, географически близкое к дальневосточным портам Эльгинское месторождение является очень перспективным с точки зрения логистики. Большая разница: везти уголь на Дальний Восток с Кузбасса на 6 000 км или с Эльги 1900 км. Это ли не конкурентное преимущество?

На ответственном участке трудится предприятие «Мечел Транс Восток», являющееся и перевозчиком угля, и эксплуатирующей железнодорожную ветку организацией. Для этих целей предприятием приобретены 18 современных локомотивов, специализированная техника для текущего содержания и ремонта ж/д полотна. Стараемся оптимизировать производственный процесс на этом участке с целью снижения затрат на содержание и обслуживание. В сложнейших геологических и климатических условиях эту задачу выполняют 600 человек, отвечающих не только за содержание и перевозку, но и за безопасность движения.

Автотранспортное предприятие «Мечел Транс Авто» также стоит на страже интересов предприятий Группы в поисках наилучших схем доставки грузов, логистики и оптимизации транспортных расходов. Парк собственного транспорта не увеличивается, однако компания

ПРАГМАТИЧНОСТЬ И ДАЛЬНОВИДНОСТЬ РУКОВОДСТВА «МЕЧЕЛА» – ЗАЛОГ УСПЕШНОГО РАЗВИТИЯ ТРАНСПОРТНОГО ДИВИЗИОНА ГРУППЫ

продолжает активно обслуживать Группу и привлеченным транспортом, занимаясь не только автоперевозками, но и организацией мультимодальных перевозок (в частности, успешно организованы сложнейшие перевозки шагающих экскаваторов P&H американского производства, в доставке были задействованы все виды транспорта).

Что касается железнодорожного оператора ООО «Мечел-Транс», то эта компания, 15 лет назад положившая начало созданию транспортного дивизиона, продолжает также активно развиваться. Объемы перевозок остаются стабильными: всеми видами подвижного состава осуществляется вывоз порядка 50 млн т грузов в год. Управляя собственным парком в 10 тыс. полувагонов, мы обеспечиваем около 25% общего грузопотока Группы, что считаем оптимальным показателем.

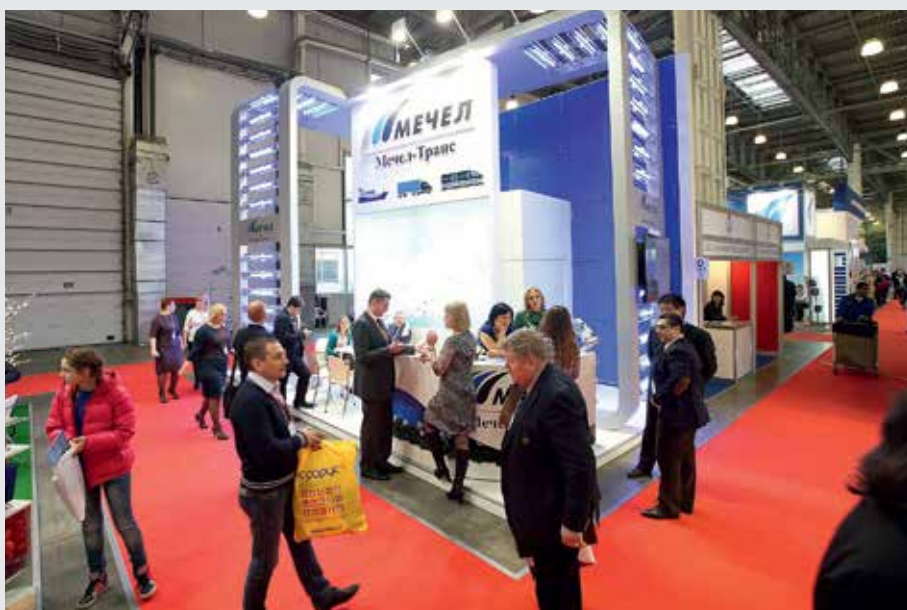
Сегодня мы наблюдаем, как многие грузовладельцы, избавившиеся

в кризис от своих транспортно-логистических активов как от непрофильных или работавших на грани нулевой рентабельности, пытаются воссоздать их вновь. Однако время для восстановления упущено...

Считаю, что прагматичность и дальновидность руководителей Группы Игоря Владимировича Зюжина и Олега Викторовича Коржова в выборе стратегии развития транспортного дивизиона Группы – это залог успеха сегодняшних гарантированных объемов перевозки и перевалки как сырьевых потоков, так и товарной продукции компании «Мечел».

А Александра Семеновича Стародубова считаю настоящим аскалом транспортного бизнеса. Он стоял у истоков создания операторского сообщества России. Своим личным примером демонстрировал и продолжает демонстрировать важность умения разбираться в мелочах, не упуская главного. Я искренне называю его своим учителем, благодарен ему за доверие, а также желание без усталости продвигать молодых специалистов.

Желаю профессиональному и дружному коллективу транспортных и портовиков дивизиона новых достижений, ярких результатов, удовлетворения от работы, желания и дальше совершенствоваться! ▲





Ступени роста

Директор по производству ЧМК Алексей Толстиков, по итогам 2016 года удостоенный звания лауреата конкурса «Инженер года» по версии «Профессиональный инженер России» и включенный в реестр лучших инженеров страны, – о своем пути к этому серьезному признанию.



МЕТАЛЛУРГИЯ – ОСОЗНАННЫЙ ВЫБОР

В отличие от многих молодых людей, окончивших школу в 90-х годах, Алексей не желал быть ни юристом, ни экономистом, ни бизнесменом.

– Наверное, во многом это обусловлено тем, что мои родители всю жизнь были связаны с произ-

водством – как тогда говорили, с реальным сектором экономики, – рассказывает Алексей Николаевич. – Родился я в городе Бакале Челябинской области, потом мы переехали в Экибастуз Павлодарской области Казахстана. Мама, Людмила Алексеевна, работала электрослесарем КИПиА на Экибастузской ГРЭС-1, отец, Николай Игнатье-

вич, – машинистом электровоза угольного Экибастузского разреза «Северный». Когда пришло время получать высшее образование моей сестре, родители отправили ее в Челябинск. А в 1994 году приехали сюда и мы с отцом и мамой.

Поселились в Металлургическом районе. В школе №66 я окончил одиннадцатый класс. Родители в то время уже работали на Челябинском металлургическом комбинате: отец – помощником машиниста тепловоза в железнодорожном цехе №1, мама – в службе общежитий. Теперь они уже на заслуженном отдыхе. Поскольку родители и друзья так или иначе были связаны с металлургическим комбинатом, я последовал их примеру.

В 1996 году Алексей без долгих размышлений решил поступить на металлургический факультет Челябинского государственного технического университета (ныне – ЮУрГУ), на специальность «металлургия черных металлов». Несмотря на общий кризис в экономике и, в частности, в металлургии, он понимал, что рано или

НАША СПРАВКА

АЛЕКСЕЙ НИКОЛАЕВИЧ ТОЛСТИКОВ

Родился 6 января 1979 года в городе Бакале Челябинской области. Окончил металлургический факультет Южно-Уральского государственного университета по специальности «металлургия черных металлов». На Челябинском металлургическом комбинате работает с июля 2001 года. В кислородно-конвертерном цехе прошел путь от разлищика стали до начальника подразделения. С декабря 2016 года – директор по производству ЧМК.

Участвовал в фундаментальных производственных мероприятиях: освоении оборудования для непрерывной разливки стали, технологии производства рельсовой стали, увеличении производительности конвертеров и так далее. Результаты инженерных разработок Алексея Толстикова опубликованы в специализированных журналах, а от внедрения их в производство был получен экономический эффект более 100 млн руб. За высокие трудовые показатели он не раз поощрялся руководством предприятия. Награжден серебряной медалью Международной промышленной выставки «Металл-Экспо-2015».

поздно все встанет на свои места, а труд металлургов всегда будет по-настоящему востребован. Так что выбор профессии был вполне осознанным.

«БЛАГОДАРЕН ТЯЖЕЛОЙ РАБОТЕ»

Вуз Алексей окончил с красным дипломом в 2001 году.

– Во время учебы, пожалуй, уже в первом семестре ко мне пришло понимание того, что все, чему меня учат, нужно только мне самому и больше никому, что знания будут необходимы для работы, карьерного роста, вообще для профессионального и жизненного успеха, – делится Алексей Николаевич. – Поэтому я старался ничего не упустить, и мне это, к счастью, удалось. Тем более что передо мной был пример моей старшей сестры, Ирины, которая раньше меня получила высшее образование, окончив Челябинский педагогический университет с красным дипломом.

Алексей мог стать преподавателем, ученым в области металлургии: перед окончанием вуза ему сделали предложение остаться на кафедре. Но он предпочел работу на Челябинском металлургическом комбинате. Тем более что несколькими годами ранее, в 1998-м,

Алексей вошел в число студентов, которым были назначены повышенные стипендии от ЧМК.

Вместо работы в исследовательско-технологическом центре ЧМК, которую тоже предложили, Алексей принял решение пойти в кислородно-конвертерный цех. Там, в миксерном отделении, работали и продолжают работать его дядя и два двоюродных брата. Уже тогда Алексей понимал, что этот цех стоит в центре технологической цепочки комбината, что это крупнейший производитель стали на предприятии, его продукция всегда будет востребована. В июле 2001 года, не устраивая себе после окончания вуза каникул, он приступил к работе разлищика. Это была его первая должность на ЧМК.

– Тогда наш цех не имел ни МНЛЗ, ни агрегатов «ковш-печь», работал по технологии с разливкой металла в изложницы сразу после слива металла из конвертера, – вспо-

АЛЕКСЕЙ ТОЛСТИКОВ НИКОГДА НЕ ЗАМЫКАЛСЯ ТОЛЬКО НА СВОЕЙ РАБОТЕ, СТРЕМИЛСЯ УЗНАТЬ, ЧТО ДЕЛАЕТСЯ ВОКРУГ, ЧТО СТРОИТСЯ, ЧТО КАК РАБОТАЕТ...



минает Алексей Николаевич. – Почему стал разлищиком? Просто старшие опытные товарищи, включая начальника цеха Валерия Ивановича Лубенца, сказали мне, что если я хочу добиться профессионального и должностного роста, то должен начать с разливки. В то время при отсутствии МНЛЗ работа разлищика считалась сложной, непрестижной и даже потенциально опасной, требовала серьезного физического напряжения. Но она позволила мне узнать конвертерное производство, что называется, изнутри. Теперь я могу безошибочно принимать решения с целью управления производственными процессами, будучи



3 июня 2017 года. Впервые в истории Челябинского металлургического комбината произведен стальной слиток весом 50 тонн

знакомым с организацией работы не понаслышке.

Когда Алексей только поступил на работу, цех производил не более 60 плавов стали в сутки. А буквально через несколько месяцев производство поднялось до 70–75 плавов. И все их надо было разлить в изложницы. Нагрузка на разливщиков возросла очень существенно. В то время Алексей приобрел поистине бесценный опыт производственной деятельности.

– Я благодарен тому времени, этой тяжелой работе, – говорит он. – Потому что знаю, на себе почувствовал, насколько нелегким и напряженным бывает труд металлурга.

СПАСИБО СТАРШИМ ТОВАРИЩАМ!

Примерно через год Алексея Толстикова назначили сменным мастером разливки: он занимался организацией работы в разливочных пролетах, технологией разливки стали, обеспечением сталеразливочными ковшами, постановкой, снятием составов с изложницами. А в 2003 году он перешел на участок конвертеров, где работал подручным сталевара, машинистом дистрибутора, сменным мастером участка конвертеров.

– В то время эти профессии считались престижными, – говорит Алексей Николаевич. – Машин не-

прерывной разливки еще не было, поэтому труд сталевара, машиниста дистрибутора считался наиболее квалифицированным. Постепенно я стал мастером участка конвертеров, а в 2005 году – старшим мастером-технологом участка конвертеров (по сути, заместителем начальника цеха по технологии). Я очень благодарен своим старшим товарищам, которые в различные периоды работы помогали мне и советом, и делом. Это такие специалисты, как Николай Иванович Полетаев, в свое время работавший заместителем начальника цеха по разливке, старший мастер участка конвертеров Виктор Петрович

Пронин, экс помощник начальника цеха по шихте, а затем исполнявший обязанности начальника цеха Владимир Николаевич Грозенок, заместитель начальника цеха Алексей Александрович Попов.

Самые добрые слова хочется сказать о Геннадии Алексеевиче Ефимове, заместителе начальника по производству и (позже) начальнике цеха. Он заметил меня, когда я работал сменным мастером участка разливки. В то время оставал желать лучшего уровень брака на кипящей стали. Как-то Геннадий Алексеевич поставил передо мной задачу снизить отбраковку так, чтоб она не превышала контрольных цифр, и только при этом условии был согласен перевести меня на участок конвертеров, то есть открыть мне путь к дальнейшему развитию.

И вот в 2008 году Алексей Николаевич был назначен заместителем начальника цеха по производству, в 2011-м – первым заместителем начальника цеха, а в сентябре 2012-го – начальником подразделения. До декабря 2016 года он трудился в этой должности.

СЛАГАЕМЫЕ УСПЕХА

– Я считаю, мне очень повезло, – говорит Алексей Николаевич, – ведь, придя в цех, работавший по классической технологии, не имевший на тот период современного оборудования, я стал свидетелем и участником строи-

тельства, пуска и освоения четырех агрегатов «ковш-печь», трех машин непрерывного литья заготовок. Цех получил возможность развиваться, и мы ею воспользовались. Я никогда не замыкался только на своей работе, стремился узнать, что делается вокруг, что строится, как работает. Вникал во все. Такой же совет могу дать нынешним молодым металлургам. Стремитесь узнавать новое, развивайтесь, и успех обязательно придет к вам.

– В последние месяцы кислородно-конвертерный цех изменился организационно, – продолжает Алексей Николаевич. – В него



вошли электросталеплавильное отделение в виде до недавних пор самостоятельного ЭСПЦ-6 и участок подготовки составов, то есть бывший ЦПС. С этими подразделениями конвертерный цех всегда соединяли самые крепкие производственные связи как в части непрерывной разливки, так и, естественно, в плане подготовки составов и обеспечения ими. Так что объединение вполне логично. Легче управлять процессами разливки, распределять заказы на определенный металл между конвертерами и электропечью. Появляются новые возможности увеличения объемов производства.

Что касается назначения директором по производству, оно было для меня неожиданным. Хотя, не скрою, я никогда не хотел



заставляться, то есть работать на одной и той же должности подолгу. Теперь передо мной и, не сомневаясь, перед коллегами открываются новые перспективы, встают новые задачи. Будем работать, стремиться совершенствовать производство.

НЕСМОТЯ НА ОБЩИЙ КРИЗИС В ЭКОНОМИКЕ И, В ЧАСТНОСТИ, В МЕТАЛЛУРГИИ, ТРУД МЕТАЛЛУРГОВ ВСЕГДА БУДЕТ ПО-НАСТОЯЩЕМУ ВОСТРЕБОВАН

Относительно нынешнего признания моих, считаю, скромных заслуг... Ничего бы я не достиг без своих коллег, без наставников, без всего коллектива конвертерщиков и специалистов комбината в целом. Спасибо всем за помощь. Такие конкурсы, как «Профес-

сиональный инженер России», я считаю, очень нужны. Они популяризуют инженерный труд, призваны показать молодым людям, что на этом поприще можно многого добиться.

Говорят, что человек счастлив тогда, когда с радостью идет на работу и с радостью возвращается домой. И то и другое присутствует в жизни Алексея Толстикова в полной мере. Он счастливо женат – познакомился со своей будущей супругой, еще учась в вузе. Наталья окончила тот же факультет, что и он, только по специальности «металловедение». Познакомились молодые люди в 1998 году, а поженились в 2003-м. Сегодня супруги воспитывают двоих сыновей, и, как знать, может быть, они тоже придут работать на Челябинский металлургический комбинат. Наверняка Алексею Николаевичу этого бы очень хотелось. ▀

Вдохновленные металлом

Во всех регионах и городах, где работает компания «Мечел», знают, что сотрудники наших предприятий славятся не только трудовыми или спортивными достижениями, но и яркими успехами в самых разных направлениях творчества!

Недавно всем работникам было предложено попробовать свои силы именно в творческом конкурсе. Задача стояла, как говорится, сложная, но интересная: в процессе ее решения была возможность продемонстрировать широкий спектр своих способностей, но в первую очередь – талант живописца.

Конкретно: необходимо было написать картину, на которой

должно быть изображено любое изделие каслинского литья.

Очень важно, что за победу в этом конкурсе были предусмотрены солидные вознаграждения: за 1-е место – 25 тыс. руб., за 2-е – 20 тыс., за 3-е – 15 тыс. руб.

Надо сказать, что организаторы конкурса даже не предполагали, насколько широкий отклик он получит на предприятиях «Мечела»: на суд жюри поступило несколько десятков работ. Кстати, уровень при-

сланных полотен тоже оказался неожиданно высоким как по части исполнения, так и неординарности творческих идей. Это наглядно демонстрирует то, что у нас трудятся неравнодушные, очень ответственные и талантливые люди, настоящие профессионалы во всем, за что бы они ни брались!

Сегодня мы представляем победителей уникального конкурса и их прекрасные произведения.



1-е место

Ирина Мухаметова,
главный специалист по охране
труда управления по кадровой
политике ПАО «Мечел»:

– У нас творческая семья: я изучаю французский язык, сын делает изделия из дерева, его

жена Юлия рисует, серьезно занимается керамикой. Когда мы узнали о конкурсе картин на тему каслинского литья, то я, честно говоря, испугалась размеров картины – целое полотно! Юля же с Маратом сразу воодушевились, и мы начали всей семьей искать сюжет для картины. Несколько вечеров листали сайт Каслинского завода архитектурно-художественного литья, узнали, кстати, очень много нового и интересного. Сходили на прогулку в парк «Нусково», где стоят скамьи каслинского литья, восхитенные по оригинальным чертежам XVIII века. Постепенно родился сюжет, далее приступили к его воплощению. Я отвечала за хозяйку: холст, кисти, краски. Марат освободил Юлю от домашних дел, и она писала с большим воодушевлением. В итоге родилась эта прекрасная картина.





2-е место

Анатолий Богадыров,
ветеран ЧМК, известный челябинский художник:

– Я выполнил композицию «Русские поэты в диалоге со временем». Поэты-классики, участвующие в композиции – Александр Пушкин и Анна Ахматова. Образ Пушкина как раз таки воплощен в фигурке каслинского литья, а Анна Ахматова – на портрете. Я представил себе рабочий стол современного поэта... Словно он вышел на минуточку, но его присутствие еще ощущается. Это очень важно: наполнить картину содержанием, скрытым смыслом, чувствами. Холст должен излучать тепло и добрую энергию... Тогда он обязательно запомнится.



Приз зрительских симпатий

Надежда Татаркина,
оператор поста
электроцентрализации
станции Пробный,
ООО «Ижсталь-Авто»:

– Рисованием я увлекалась с детства. В 1987 году поступила в вечернюю художественную школу для рабочей молодежи. В школе не было ни бумаги, ни красок, приходилось все добывать самим. Преподаватель приносил ватман, уже исчерченный с одной стороны другими студентами, его делили и рисовали на чистой стороне.

В 1990 году я пришла на «Ижсталь» художником-оформителем в железнодорожный цех. С 2011 года работаю на станции Пробный.

На участие в конкурсе меня уговорили коллеги. Потом поддержала и помогала семья: дочь поделилась масляными красками, муж сколотил подрамник, внес свою лепту и сын. Долго выбирали для рисунка изделие каслинского литья, чтобы еще и под требуемый формат подошло. В результате получился Дон Кихот – философ и книголюб. ▀



3-е место

Георгий Васильев,
плотник разреза
«Нерюнгринский»:

– Интерес к рисованию у меня был всегда. Отслужив в армии, решил получить художественное образование. Однако, проучившись почти два года, по семейным обстоятельствам не смог продолжить обучение. Но я не бросил творчество. Сейчас я работаю на предприятии и пишу картины.

В конкурсе решил участвовать из интереса, да и свое имя художника хотелось прославить. Кроме того, где-то глубоко в подсознании я чувствовал, что могу победить. Очень подбадривало и то, что все, кто видел мои картины, очень желали мне удачи. Рад, что так и случилось!

СВЕЖИЙ НОМЕР



НАШ МЕЧЕЛ

мечел.рф

КОРПОРАТИВНЫЙ ЖУРНАЛ

№1 (42) март 2017

9_ Завод, давший жизнь целому городу. ПАО «Уральская кузница» отмечает 75-летие

12_ Сергей Резонтов: «Делать деньги из денег – это мне не интересно»

24_ Чем ведают правоведа? Специальный репортаж

ОСНОВАН
В 1991 ГОДУ



В ногу со временем

Загрузить

Новый рельсобалочный стан (УРБС) ЧМК победил в конкурсе союза промышленников и предпринимателей в номинации «Лучший проект по импортозамещению».

На сцене: президент РСПП Александр Бояков вручает награду старшему вице-президенту «Мечела» Виктору Тригубову

Последний номер и архив журнала «Наш Мечел» доступны в электронных киосках на сервисах Google Play и App Store. Приятного чтения!

Декабрь 2016



Сентябрь 2016

