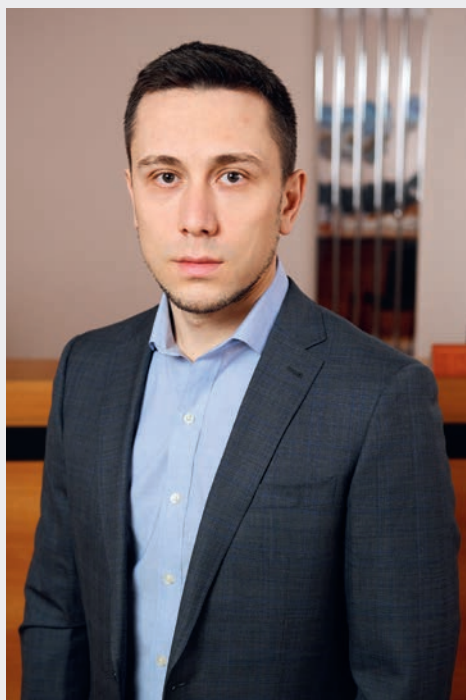


Выходит с 9 апреля 1939 года, распространяется бесплатно

сентябрь 2022 г.



Уважаемые коллеги!

Вот и наступил сентябрь — месяц, который у многих ассоциируется с «новым годом»: для кого-то учебным, для кого-то рабочим. Наш коллектив после череды профессиональных праздников и отпускного сезона приступает к выполнению новых планов, достижению новых вершин и производственных показателей. Поэтому, пользуясь случаем, хотел бы подвести итоги прошедшего периода и отметить его главные победы.

Несмотря на то, что год начался с непростых событий на внешнеполитической арене, повлиявших на эконо-

мическую ситуацию в стране и затронувших металлургическую отрасль в целом, сейчас можно с уверенностью сказать, что завод достойно преодолел вызовы времени.

Предприятие продолжает реализовывать национальный проект «Производительность труда», по результатам участия первого года в котором нам удалось более чем на 50 % снизить незавершенное производство в потоке, повысить на 10 % производительность труда, обучить сотрудников предприятия современным методикам, позволяющим ежедневно внедрять элементы нацпроекта, что в обозримом будущем позволит сформировать новую производственную структуру и увеличить темпы роста производительности труда. На заводе активно внедряются и осваиваются элементы бизнес-системы ООО «Амурсталь». В рамках внедрения системы бережливого производства в цехах такие инструменты, как доска решения проблем, банк идей, система 5S и мероприятия SMED, дали значительный экономический эффект, который суммарно составляет почти 11 млн рублей, и позволили не только качественно усовершенствовать производственную систему, но и создать комфортные условия труда для работников.

Сотрудникам предприятия за последние восемь месяцев дважды проиндексировали заработную плату. Это позволило привлечь к трудоустройству молодых специалистов и закрепить на местах опытных сотрудников. Кроме того, в целях сохранения здорового коллектива работников в

мае этого года на заводе приступили к реализации корпоративной программы здоровья, направленной на выявление сердечно-сосудистых заболеваний. Она позволит профилактировать заболевания у сотрудников, сформировать осознанный подход к здоровому образу жизни и повысить ее качество.

Отдельно стоит отметить и создание в стенах завода Совета молодежи, который официально начал функционировать в августе 2022 года. Совет будет помогать молодым сотрудникам влиться в наш дружный коллектив и сделать трудовые будни еще интереснее.

За столь небольшое время нам удалось провести ряд культурно-массовых мероприятий для коллектива работников завода, начиная от грандиозного юбилея и празднования Дня металлурга, заканчивая интеллектуальными играми, тимбилдингами, спортивными соревнованиями и нашим пилотным проектом — Днем открытых дверей для детей сотрудников предприятия, который стартует в ближайшие дни.

И все эти достижения стали возможными благодаря вам, дорогие заводчане! Ведь кадровый потенциал завода «Амурсталь» — движущая сила его развития и совершенствования. Впереди нас ждут новые вершины, которые будут с легкостью покоряться. А как показывает история, амурские металлурги умеют достигать результата лучше всех.

**Генеральный директор
ООО «Амурсталь»
Григорий Фрейдин**

СТР. 2-3



Кадровый потенциал

Залог успешной работы промышленного предприятия — его работники. О том, как проходит работа в рамках проекта «Персонал», нам рассказал директор по персоналу Олег Старогородцев.

СТР. 4



Даешь молодежь!

Активные, позитивные, в самом расцвете сил и не старше 35 — это добрая треть сотрудников завода «Амурсталь». Что влечет свежие кадры на крупное производство и почему они остаются здесь на годы и десятилетия? Об этом рассказали лидеры молодежной организации завода.



Кадровый пот

Залог успешной работы промышленного предприятия — его работники. От них напрямую зависит выполнение производственных планов, качество производимой и поставляемой продукции, рентабельность предприятия. Поэтому работа с кадрами в стенах завода была, есть и будет одной из главных задач. В условиях современных реалий неизбежно меняется сама система взаимодействия между работодателем и работником: изменяются уровень заработной платы, объемы продукции, условия труда, расширяются социальные гарантии и обязательства, растет конкуренция на рынке труда. Все вышперечисленное делает недееспособными и неактуальными существующие подходы к подбору кадров, а также работе с ними. На смену им приходят новые, современные проекты, позволяющие учесть интересы обеих сторон — работника и работодателя — и качественно усовершенствовать процессы социального и финансового взаимодействия. Завод «Амурсталь», продолжая внедрять лучшие международные и российские практики, не остался в стороне и сегодня находится на завершающем этапе реализации проекта «Персонал». О том, как проходит работа в рамках данного проекта, нам рассказал директор по персоналу Олег Старогородцев.

Олег Николаевич, расскажите нам, что представляет собой проект «Персонал»?

Проект «Персонал» — это ряд мероприятий, направленных на повышение эффективности работы сотрудников.

Всего в рамках проекта предусмотрено четыре этапа: анализ численности предприятия, анализ уровня заработной платы, внедрение программного обеспечения и разработка единых стандартов и положений, регулирующих взаимоотношения между работодателем и работником. На сегодняшний день на нашем заводе реализовано уже три из четырех этапов. Четвертый находится на завершающей стадии.

А какая работа была проведена в рамках первых трех этапов?

Сначала мы провели мониторинг численности сотрудников на предприятии. Это позволило нам реструктуризировать разрозненные ранее подразделения и направления в единое целое и определить численность работников, необходимую для нормаль-

ного функционирования завода и выполнения производственного плана.

Затем был осуществлен сравнительный анализ заработной плат в производственных подразделениях на аналогичных предприятиях нашего города с целью создания конкурентоспособного уровня заработной платы. По результатам анализа она была пересмотрена в сторону увеличения и соответствия уровню заработной плат на рынке труда в городе Комсомольске-на-Амуре. Благодаря этому теперь мы занимаем второе место в городе по уровню заработной плат основных производственных рабочих.

И, наконец, была рассмотрена внутренняя система программного обеспечения. Ранее на предприятии для работы с кадрами и расчета заработной платы использовали устаревшую версию 1С, которая требовала высокого уровня физического администрирования, т. е. ручного ввода данных, и за счет человеческого фактора приводила к ошибкам в расчетах. Было обновлено оборудование, закуплено и внедрено программное обеспечение



на базе 1С: ЗУП, которая позволяет с более высокой степенью автоматизации сопровождать весь «жизненный цикл» сотрудника на предприятии от подбора до увольнения. Сейчас мы планируем проведение специальных сессий и семинаров для обучения работников использованию возможностей данной программы в максимальном объеме. Например, есть идея о создании личного кабинета каждого работника, что, в свою очередь, позволит облегчить адресное получение нужной информации и сократить бумажный документооборот.



В соответствии с коллективным договором работодатель взял на себя социальное обязательство — индексировать заработную плату каждые полгода

Вы упомянули, что на сегодняшний день проект «Персонал» находится на своей завершающей стадии — четвертой. Какая работа ведется сейчас?

На четвертом этапе на самом деле не все так просто и легко. По сравнению с тремя первыми он состоит из ряда подэтапов и является более трудоемким.

Во-первых, в него включен постоянный мониторинг и приведение в соответствие с рыночным уровнем средней заработной платы работников завода. Поэтому он не является статичным и не ограничен временным промежутком и выполнением конкретной задачи. Это, скорее, постоянная и непрерывная работа, направленная на достижение главной цели — обеспечение достойной и конкурентоспособной оплаты труда для наших сотрудников. А такая работа ведется

на постоянной основе и с завершением четвертого этапа прекращена не будет. Кроме того, в соответствии с коллективным договором работодатель взял на себя социальное обязательство — индексировать заработную плату каждые полгода на основании статистических данных об изменении индекса роста потребительских цен по Хабаровскому краю. В этом году, несмотря на сложную экономическую ситуацию в стране и в металлургической отрасли в целом, руководство во исполнение своих обязательств дважды проиндексировало заработную плату сотрудникам. В августе она выросла на 10 %, что даже выше роста потребительских цен по Хабаровскому краю и размера индексации заработных плат на других предприятиях города (там заработная плата в среднем поднялась на 4 %).

Вторым подэтапом является переформатирование Положения об оплате труда работников. Текущая версия Положения об оплате труда работников (далее — Положение) была введена на предприятии давно. За годы его существования в Положение вносилось огромное количество изменений и дополнений, поэтому создавать ряд аналогичных документов нет смысла. Основным и самым существенным изменением в системе оплаты труда станет персональная система ключевых показателей эффективности (далее — КПЭ). Термин

КПЭ не является чем-то кардинально новым, но на сегодняшний день используется при расчете оплаты труда не совсем корректно. В текущей версии Положения показатели КПЭ едины для всех подразделений завода: производственных и непроизводственных. Следовательно, непроизводственные подразделения зависят от показателей производственных, за выполнение которых просто не могут отвечать, и наоборот. Для решения данной проблемы были разработаны ключевые показатели для всех руководителей предприятия, на основании которых мы каскадировали данные КПЭ подчиненным подразделениям. Теперь единым для всех остается только один ключевой показатель — выполнение производственного плана, от которого зависит функционирование завода в целом. Стоит отметить, что в Едином положении мы изменяем только наполняемость, а не условия. То же самое касается и раздела КПЭ, где изменяются только показатели, а не размер заработной платы. Безусловно, данные изменения положения мы будем согласовывать с профсоюзной организацией и сотрудниками, так как трудовые договоры были заключены на основании текущего Положения. Запуск планируется с 1 декабря, поэтому этот подэтап мы завершим до конца года.

Третий подэтап — внедрение системы адаптации, развития и оценки персона-

нциал

ла. До недавнего времени существовало 15 различных положений, регулирующих внутри предприятия вопросы, связанные с адаптацией и развитием специалиста на заводе, в которых простому работнику было крайне трудно разобраться. В результате было принято решение переработать и актуализировать их все, собрав воедино. Благодаря этому перед вами скоро появится новый свод правил и положений, или стандарт предприятия организации процесса развития персонала (далее — Стандарт). Стандарт будет охватывать и администрировать «жизненный цикл» сотрудника на предприятии от трудоустройства до увольнения. Для каждого отдельного положения, включенного в Стандарт, разработаны схематические карты, позволяющие сотрудникам лучше разобраться в огромном своде текстовых правил и ориентироваться на предприятии с момента трудоустройства. Кроме того, в рамках вышеуказанного Стандарта мы планируем возродить систему наставничества. Сейчас на заводе уже действует пилотный проект по наставничеству на основании текущего Положения, но наша задача — тиражировать наиболее успешный опыт на все структурные подразделения завода. Наставники будут помогать новым сотрудникам адаптироваться на заводе не только профессионально, но и психологически. Более того, мы хотим создать не просто теоретически работающую модель наставничества, а

целую систему учеников и наставников, где за каждым сотрудником будет закреплена ряд специальностей, в которых он может быть наставником. Наставничество будет поощряться материально по результатам аттестации наставляемого. Сегодня желание быть наставником изъявило уже более 200 человек, которым в свое время также помогли старшие коллеги по цеху. Однако запустить одновременно наставничество на всех производственных площадках невозможно, начнем пока с ЭСПЦ.

Работа с внутренним и внешним кадровым резервом также входит в четвертый этап. К сожалению, на данный момент на нашем предприятии работа в этом направлении велась крайне слабо, что привело к проблемам в выборе внутренних кандидатов на ряд высвободившихся ключевых должностей. В настоящее время занимаемся формированием оперативного и стратегического резерва. Есть проблемы и с внешним кадровым резервом, которого также не существует. Стоит добавить, что такая ситуация на рынке труда предприятий металлургической отрасли характерна для всего ДВФО, а не только для нашего завода. Сейчас в КНАГУ нет ни одной специальности по направлению «металлургия». Раньше у завода «Амурсталь» был свой профильный техникум, в вузах были наши кафедры и факультеты. Кафедры просто закрылись лет 10 назад, так же, как и профильный техникум.

Что касается формирования внешнего кадрового резерва, то это всегда работа, нацеленная на будущее. И в данном случае, помимо профориентационных мероприятий, проводящихся на постоянной основе сотрудниками отдела кадров и центра обучения и развития персонала завода «Амурсталь» с учениками выпускных классов, колледжей и техникумов, необходимо решить еще одну задачу, уже всероссийского масштаба — поднять престиж рабочих профессий. Задача, честно скажу, не из легких, так как за последние два десятка лет высказывание со стороны учителей и родителей «Будешь плохо учиться, пойдешь работать на завод» превратилось в страшилку, которую стали использовать как инструмент давления. Но ведь правда в том, что профессия металлурга нужна и важна — этот тезис мы пытаемся донести нынешним школьникам и предложить не только красивую презентацию нашего завода, но и целевые места в вузах, колледжах и техникумах с последующим трудоустройством на завод «Амурсталь».

Уже сегодня мы успешно работаем с Судомеханическим техникумом города, на учебной базе которого смогли возродить направление «Металлургия черных металлов» и для нас готовят специалистов по профессии «подручный сталевара». А в свою очередь мы, как работодателя, стремимся активно участвовать в учебном процессе, обеспечивая



будущему специалисту хорошую практику, стараемся заинтересовать в получении новых знаний и навыков. При поддержке нашего предприятия в августе в техникуме были открыты две лаборатории по направлениям «Обработка металла» и «Метрология КИП». Да, пока не в профильных образовательных учреждениях и не в вузах, но главное, мы начали возрождать в городе образовательные программы по нашим специальностям, что в обозримом будущем даст молодые квалифицированные кадры в области металлургии.

Стоит еще сказать пару слов об обучающем центре нашего завода, который принимает непосредственное и самое важное участие в рамках формирования внутреннего и внешнего кадрового резерва. Огромный плюс «Амурстали» — наличие собственного лицензированного центра обучения с правом ведения образовательной деятельности. Сегодня очень много ресурсов уходит на то, чтобы обучить людей в сторонних учебных заведениях. А мы имеем возможность делать это непосредственно в стенах завода без отрыва от производства и даже зарабатывать на обучении сотрудников сторонних организаций. Кроме того, как я уже упоминал выше, сотрудниками обучающего центра на постоянной основе проводятся семинары и тренинги для работников завода, организовываются выездные встречи представителей завода с учебными

заведениями и общественными организациями.

Давайте подытожим результаты нашей беседы: какие основные изменения в ближайшие месяцы ждут завод в области кадровой политики? Пара слов о новых инициативах, если такие есть?

В целом с окончанием реализации этапов проекта «Персонал» работа в области совершенствования кадровой политики на предприятии не будет прекращена. Что касается значимых шагов на данный момент, то до конца 2022 года мы планируем принять и ввести в действие обновленное Положение об оплате труда с новыми ключевыми показателями эффективности, адаптированными под функционал каждого структурного подразделения завода, и приступить к реализации системы адаптации и наставничества молодых сотрудников и новых специалистов на предприятии на основании Стандарта предприятия «Организация процесса развития персонала». Развитие кадрового резерва — стратегическая задача на ближайшие пару-тройку лет до восстановления и даже становления профильного образования для металлургов в нашем городе и создания квалифицированного внешнего кадрового резерва для завода. Наша главная цель на данный момент — создать для сотрудников комфортные условия труда, сформировать и закрепить коллектив на производстве.



БОЛЕЕ
200
ЧЕЛОВЕК
изъявило
желание стать
наставниками



Даешь молодежь!

«А говорят, молодых на завод не заманишь?» — именно такой, полный недоумения, вопрос появляется, когда видишь этих ребят. Активные, позитивные, в самом расцвете сил и не старше 35 — это добрая треть сотрудников завода «Амурсталь». Что влечет свежие кадры на крупное производство и почему они остаются здесь на годы и десятилетия? Об этом рассказали лидеры молодежной организации завода.

Совет молодежи завода «Амурсталь» — добровольное объединение работников предприятия. Главная задача организации — обеспечить молодым сотрудникам предприятия комфортные и интересные условия работы, развития, самореализации. Совет молодежи также способствует

ет адаптации молодых сотрудников, что в дальнейшем помогает закрепить их на предприятии. Спорт, творчество, добрые дела и корпоративная жизнь во всех ее проявлениях — активисты создают, организуют и проводят мероприятия, которые сплачивают не только молодой коллектив, но весь завод.



Илья Лушкин
председатель Совета молодежи

«В 2021 году активисты молодежи побывали на форуме «Подзарядка». Там наша команда узнала, что на других предприятиях нашего города есть свой Совет молодежи, мы пообщались и узнали, как построено взаимодействие с молодыми кадрами на других предприятиях. Так появилась идея создать у нас свой Совет молодежи. Ее одобрили и взяли в работу — мы подготовили положение, составили план мероприятий. С того момента

Совет вырос с 3 до 25 членов, за полгода, пока существует Совет, мы уже достигли больших результатов, было проведено три интеллектуальных игры на нашем телеграм-канале с призами, организовано пять волонтерских мероприятий, начиная сбором гуманитарной помощи и заканчивая помощью нашему Совету ветеранов. Молодежь стала более активно принимать участие в городских мероприятиях, про завод «Амурсталь» начали говорить!»

Как вступить в Совет молодежи?

Сделать это может любой сотрудник до 35 лет включительно, для этого необходимо заполнить анкету и передать ее председателю. Информационное направление вносит сотрудника в реестр членов Совета молодежи, его добавляют во все рассылки и онлайн-беседы Совета, где будут доступны все новости и анонсы событий по четырем направлениям работы Совета.



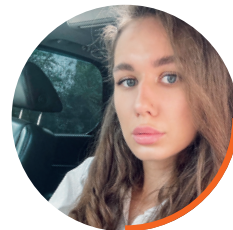
Ирина Тузикова
заместитель председателя

«Я человек с активной жизненной позицией, все эти мероприятия помогают не только развиваться, но и находить новые полезные знакомства. Именно поэтому сейчас я в рядах Совета молодежи завода «Амурсталь», и я этому очень рада.

По должности на заводе оператор пылегазоулавливающих установок — отвечаю за исправность оборудования, контролирую показатели в информационных системах, также вызываю и допускаю ремонтные службы, веду контроль учета времени работы оборудования. На предприятии я работаю уже 8 лет.

Помню себя по школе: где мероприятия, там я. В школьные/

университетские годы я себя проявляла во многих активных мероприятиях, таких как: легкая атлетика, волейбол, баскетбол, фольклор (народные песни), КВН. Когда стала работать, максимально этого не хватало, я как будто была не я. И вот из в года в год периодически меня приглашали поучаствовать в разного рода мероприятиях, но они то были, то нет, а хотелось постоянства. И вот в один из дней пришла идея скооперироваться и создать Совет молодежи завода «Амурсталь», настоящий такой Совет, со всеми правилами, на постоянной основе. Как говорится: «Если долго мучиться, что-нибудь получится». И у нас получилось».



Юлия Лушкина
ответственная за информационное направление

«Моя задача — понимать интересы коллектива, информировать его о событиях предприятия.

Возникла идея создать свой Совет молодежи на заводе — мы встретились, все обсудили, записали идеи. А почему бы и нет? В школе и институте я была очень активной, везде участвовала и на рабочем месте решила не упускать такую возможность. По вечерам и на выходных сидели и печатали положение, которое несколько раз было возвращено на доработку. «Поначалу руки опускались, но мы упертые, когда положение возвращалось с замечаниями или с вопросами, то сидели и переделывали и заново отправляли на согласование.

Почти полгода положение согласовывалось, и вот недавно наступил тот день, когда положение согласовали и официально Совет молодежи вступил в силу на заводе

«Амурсталь». Это был один из лучших дней. Ура! Мы это сделали.

Пока Совет не вступил в официальную силу, мы все равно своими силами организовывали мероприятия, создали свои социальные сети, в которых уже более 95 человек, там мы на постоянной основе проводим конкурсы и опросы для привлечения активных работников завода. Первый опыт не заставил себя ждать: мы провели сбор гуманитарной помощи, всего было собрано более 80 кг вещей, которые были переданы в комплексный центр социального обслуживания населения, далее познакомилась с Советом ветеранов и решили организовать еще одну добрую акцию, помощь ветеранам. Активисты кому-то пригостили ужин, кому-то помыли окна и покрасили потолок после затопления соседями, а кому-то сняли и помыли люстру».

Газета

ЗА СТАЛЬ
ДАЛЬНЕВОСТОЧНУЮ

Адрес редакции:
681000, г. Комсомольск-на-Амуре,
ул. Вагонная, 30

Телефоны редакции:
24-63, 23-52.

распространяется
бесплатно

Над номером работали:
Н. Кирина, Р. Богуславский,
Е. Злобина

Издатель:
ООО «ПиАр-компания»
www.prkompniya.ru

Тираж 500 экз.