

Выходит с 9 апреля 1939 года, распространяется бесплатно

октябрь 2022 г.



#### Уважаемые заводчане!

Прежде всего, со страниц нашей газеты хотелось бы выразить слова благодарности всему коллективу завода «Амурсталь», особенно тем семьям, чьи отцы, сыновья, мужья и братья отправились защищать нашу безопасность и территориальную целостность России. Мы не раз подчеркивали, что «Амурсталь» является предприятием с высокой социальной ответственностью и всегда выполняет свои обязательства перед работниками. Этот случай не исключение: за всеми мобилизованны-

ми работниками мы сохраняем рабочие места, выплачиваем единовременную материальную помощь в размере их двухнедельного заработка, заработную плату на момент мобилизации, а также денежную компенсацию неиспользованных дней очередного отпуска.

Завод же продолжает стабильно работать и реализовывать все намеченные ранее планы в соответствии с утвержденной производственной программой. Как уже отмечалось, инвестиционная программа до конца 2022 года рассчитана на модернизацию производства и улучшение условий труда сотрудников на местах. Для достижения главных целей инвестиционной программы мы внедряем систему бережливого производства и с каждым месяцем тиражируем ее инструменты на все большее количество производственных подразделений. Мы продолжаем самостоятельное участие в национальном проекте «Производительность труда» и реализуем подготовленный реестр планов по проекту до 2024 года.

На завершающем этапе находится масштабный проект «Персонал», в рамках которого мы уже пересмотрели организационную структуру предприятия, увеличили заработную плату, перешли на программное обеспечение на базе «1С:ЗУП» и на данный момент вводим персональную систему ключевых показателей эффективности, активно внедряем систему адаптации и

наставничества для новых сотрудников. Кроме того, в последнее время мы стали уделять особое внимание воспитанию подрастающего поколения — будущих кадров нашего завода! Для этого мы организуем практики в стенах предприятия для студентов колледжей, техникумов и университетов, работаем с внешним кадровым потенциалом в учебных заведениях города, а недавно опробовали для себя новый формат — экскурсии по заводу для детей школьного возраста с посещением основных производственных цехов. О системе наставничества и работе с будущими кадрами и подрастающим поколением вы как раз можете прочитать на страницах этого номера.

Надеюсь, что благодаря вышеописанным проектам, этапам и шагам в сторону непрерывных улучшений нам удастся не только модернизировать производственную систему, что, безусловно, важно, но и создать стабильно работающую и отвечающую всем требованиям кадровую политику предприятия, а также поднять престиж рабочих профессий. Ведь, несмотря на то, что профессия металлурга сложная, она крайне важная и ценная для каждого из нас!

**Первый заместитель  
Генерального директора —  
исполнительный директор  
Владислав Сухоплюев**

СТР. 2



#### Наставничество как часть процесса

Каким бы качественным ни было теоретическое обучение, без практического освоения навыков непосредственно на производстве овладеть профессией в полной мере невозможно. Именно для этого на предприятиях внедряется система наставничества.

СТР. 3



#### Наш девиз — «Работать для будущих поколений!»

С чего начинается создание кадрового потенциала предприятия? Безусловно, с воспитания будущих кадров. И этому на заводе «Амурсталь» уделяют особое внимание.

СТР. 4



#### Не только посмотреть, но и потрогать!

На заводе «Амурсталь» в сентябре стартовал пилотный проект «День открытых дверей». Его целью было познакомить детей с особенностями профессий и местом работы их родителей, нашим предприятием в целом. О том, как проходило путешествие по закулисью металлургического гиганта, в нашем фоторепортаже.



# Наставничество как часть процесса

Каким бы качественным ни было теоретическое обучение, без практического освоения навыков непосредственно на производстве овладеть профессией в полной мере невозможно. Именно для этого на предприятиях внедряется система наставничества. Наставники, они же кураторы, менторы, учителя, помогают новому сотруднику быстрее адаптироваться на производстве, дают конкретные знания и, конечно, делятся своим бесценным опытом. Наставничество — это крайне важное звено не только в процессе адаптации, но и во всей цепочке кадровой политики, особенно когда речь идет о сложном технологическом производстве непрерывного цикла.

Одним из таких наставников в «Амурстали» является начальник отдела автоматизированных систем управления технологического процесса Дмитрий Урасов. Помимо наставничества на заводе, он также имеет большой преподавательский опыт в учебных заведениях Комсомольска-на-Амуре.



**Дмитрий Урасов,**  
начальник отдела  
автоматизированных  
систем управления  
технологического  
процесса:

«На примере своего отдела могу сказать, что молодые специалисты после окончания вуза обладают недостаточным уровнем профессиональных компетенций, им зачастую требуется дополнительное обучение на рабочем месте. С другой стороны, отсутствие инерции сознания, опыта погружения в чужие культуры, еще не утраченная способность к обучению позволяют им быстрее пройти путь адаптации на предприятии. Непосредственно же адаптация на рабочем месте, в классическом смысле, начинается уже после приема выпускника на работу».

В настоящее время в «Амурстали» прорабатывается и постепенно внедряется многоуровневая система адаптации, и наставничество в ней занимает свою большую роль. В этой системе участвует

весь коллектив: начальник структурного подразделения, непосредственный руководитель, выделенный наставник, коллеги по работе. Роль непосредственного руководителя — познакомить работника с местом подразделения в структуре предприятия, задачами подразделения, действующими политиками в области качества и охраны труда, действующей системой менеджмента качества, а также дать общую информацию о производственной системе предприятия. Здесь делается акцент на той ценности, которую несет конкретный сотрудник в процессе производства продукции. Коллеги знакомят с техническими приемами, особенностями взаимодействия со смежными службами. В свою очередь, выделенный наставник закрепляет на практике технические приемы работы. Такой подход к адаптации позволяет вновь принятому работнику достаточно плавно влиться в коллектив. Учитывая, что все сотрудники отдела сами прошли этот процесс ранее, каждый из них, помня свой опыт адаптации (у некоторых достаточно свежий), понимает, на что необходимо обратить внимание.

Очевидно, что грамотный наставник делает процесс адаптации для нового работника намного комфортнее, что приводит к хорошим результатам в



работе, начиная с первых дней на производстве. Особенно важна роль наставника, если сфера деятельности предполагает сложные процессы. Например, Максим Карамышев сейчас трудится ведущим инженером-программистом в отделе автоматизиро-



**Максим Карамышев,**  
ведущий инженер-  
программист в отделе  
автоматизированных  
систем управления  
технологического  
процесса:

«Какие-то знания, приобретенные во время учебы, получалось сразу применять на производстве, но большую часть работы мне помогали осваивать наставники. У нас очень специфичная сфера деятельности, и без наставника влиться в работу было бы очень тяжело. Даже сейчас, обработав более полугод, мне иногда приходится обращаться за помощью по рабочим вопросам. Считаю, что наставничество крайне необходимо для успешного освоения профессии».

ванных систем управления технологического процесса, и ему было бы сложно сразу осуществлять рабочие процессы без помощи опытных специалистов.

Елена Хван работает экономистом в планово-экономическом отделе уже три месяца. У нее сложная и ответственная работа, и помощь коллег пришлась как нельзя кстати.



**Елена Хван,**  
экономист в планово-  
экономическом отделе:

«В университете очень мало практики. Когда приходишь на работу, то оказывается, что теоретических знаний не всегда хватает в работе. Здесь у меня конкретные задачи, в то время как в университете дают общие знания. Мой наставник мне показывала, как делать основные расчеты относительно реального производства. Сейчас я выполняю их по центральной заводской лаборатории и делаю это уже самостоятельно, но без наставника в начале пути было бы труднее. Думаю, что наставничество крайне необходимо».

Заместитель начальника электросталеплавильного цеха Константин Леонтьевский выступает наставником для своих подопечных. На этом сложном участке особенно важна поддержка наставника: он и подскажет, как



**Константин Леонтьевский,**  
заместитель начальника  
электросталеплавильного  
цеха:

«Я считаю, что человек должен знать весь производственный процесс. Наставничество — это не только обучить специальности, необходима моральная адаптация. Человек должен стать частью коллектива, а для этого необходимо подготовить его всесторонне: как технически, так и социально».

поступить в той или иной рабочей ситуации, и поддерживает морально.

Сегодня на заводе «Амурсталь» числится более 140 наставников, которые в скором времени пройдут обучение по специальной программе, где выработаны единая система и механизмы по адаптации на предприятии вновь принятых работников. Ведь, как показывает практика, одной из основных причин увольнения работников является именно несоответствие реальности с ожиданиями и сложность интеграции в новое предприятие. Поэтому задача «Амурстали» состоит в том, чтобы обеспечить работников максимально комфортными условиями труда и всеми возможностями для мягкой адаптации и дальнейшего личного и профессионального развития на предприятии.

В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ В «АМУРСТАЛИ» ПРОРАБАТЫВАЕТСЯ И ПОСТЕПЕННО ВНЕДРЯЕТСЯ МНОГОУРОВНЕВАЯ СИСТЕМА АДАПТАЦИИ, И НАСТАВНИЧЕСТВО В НЕЙ ЗАНИМАЕТ СВОЮ БОЛЬШУЮ РОЛЬ

## КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

# Наш девиз — «Работать для будущих поколений!»

С чего начинается создание кадрового потенциала предприятия? Безусловно, с воспитания будущих кадров. И этому на заводе «Амурсталь» уделяют особое внимание. В прошлом номере мы подробно говорили о ходе реализации проекта «Персонал» и в этот раз хотели бы более детально рассказать о процессах в рамках учебно-образовательной деятельности на нашем предприятии, а также о том, каких результатов удалось достичь в этой области благодаря упорной работе наших коллег из Центра обучения и развития персонала ООО «Амурсталь».

**Ц**ентр обучения и развития персонала (ЦОиРП) был создан в октябре 2021

года. За ним закреплены две основные функции по обучению персонала.

**1** Работа с учебными заведениями города в рамках профориентационной деятельности с дальнейшим трудоустройством молодых специалистов на завод.

**2** Обучение сотрудников завода и сторонних специалистов в соответствии с образовательными программами с выдачей свидетельства о профессии рабочего или удостоверения о повышении квалификации на базе среднего и высшего профессионального образования.

В первом случае ЦОиРП активно участвует в формировании внешнего кадрового резерва предприятия. Совместно с руководителями завода специалисты ЦОиРП прорабатывают и обеспечивают в учебных заведениях города условия для привлечения специалистов на завод «Амурсталь»: создают целевые места, назначают именнные стипендии будущим металлургам, дают возможность прохождения учебной и производственной практики в стенах предприятия. На постоянной основе ими проводятся экскурсии для школьников старших классов и студентов колледжей и техникумов по основным производственным цехам с целью знакомства с будущим местом работы и коллективом. Помимо экскурсий, для практикантов и стажеров организуются welcome-тренинги, а в школах проводится мероприятие «Агитпроф». Благодаря активной деятельности специалистов ЦОиРП в городе возрождается спрос на направления обучения по металлургическим специальностям в техникумах и колледжах. Так, впервые за четыре года в судомеханическом техникуме вновь удалось



набрать две полноценные группы по направлениям «Машинист крана металлургического производства» и «Металлургия черных металлов». Кроме того, сотрудники ЦОиРП разрабатывают и вводят различные положения о денежном вознаграждении молодых специалистов по особо востребованным специальностям: по рабочим специальностям для молодых специалистов действуют подъемные в размере 80 000 рублей, для молодых специалистов со средним профессиональным и высшим профессиональным образованием действует материальное стимулирование в виде единовременной выплаты в размере 100 000 рублей.

Во втором случае ЦОиРП обучает будущие кадры непосредственно для завода по необходимым специальностям без отрыва от производства. Причем обучаться могут как сотрудники предприятия, для которых доступна профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации по одной из более чем 20 профессий, так и сторонние работники, для которых работают четыре программы профессиональной переподготовки. Так, например, в рамках

профессиональной подготовки по специальности «Машинист крана металлургического предприятия» только за первый год обучения дипломы получили семь человек, пять из которых остались работать на нашем заводе.

Хотелось бы отметить, что за время функционирования Центра был достигнут значительный результат в части развития кадрового потенциала завода. За год, с октября прошлого года по октябрь этого года, благодаря реализации всех вышеуказанных программ, были трудоустроены 36 человек, среди которых 28 рабочих и восемь специалистов. Если говорить об исключительно образовательной деятельности, то за 2021 и 2022 год по профессиональной подготовке обучилось 96 человек, повысили квалификацию 56 человек, и по программам переподготовки — 90 человек.

Молодые кадры — это будущее нашего предприятия. И активная работа по развитию их потенциала призвана не только обеспечить завод «Амурсталь» новыми квалифицированными работниками, но и в целом поднять престиж рабочих профессий в городе, регионе, во всей стране.



ЗА ПОСЛЕДНИЙ ГОД

**36**

ЧЕЛОВЕК  
трудоустроены на завод  
28 — по рабочим профессиям  
8 — специалистами

КАК ВИДЯТ ЗАВОД НАШИ МОЛОДЫЕ РАБОТНИКИ, МОЖНО ПОСМОТРЕТЬ В ВИДЕОРОЛИКЕ



## Меры поддержки обучающихся

Обучающиеся по профессиям «Амурстали» колледжей и техникумов (студенты)



Комсомольский судомеханический техникум  
Губернаторский авиационный колледж  
Амурский промышленный техникум

### Студенты:

- стипендия за обучение на оценки «хорошо» и «отлично»
- целевая стипендия (до 5 000 рублей в месяц)
- возможность прохождения производственной практики на рабочих местах с оформлением трудового договора
- возможность трудоустройства на летний период

### Выпускники:

- официальное трудоустройство
- своевременная заработная плата
- возможность карьерного роста
- предоставление оплачиваемых учебных отпусков для поступивших на следующий уровень образования
- оплата проезда к месту отдыха и обратно
- подъемные пособия (80 000 рублей) молодым специалистам
- формирование и обучение кадрового резерва на замещение руководящих должностей

Обучающиеся по дополнительным программам профессионального обучения (повышение квалификации)

- профессиональное дополнительное обучение на предприятии и в других учебных центрах за счет предприятия с сохранением полной заработной платы в соответствии с занимаемой на заводе должностью во время всего периода обучения

Обучающиеся по основным программам профессиональной подготовки, переподготовки и программам повышения квалификации рабочих (получают рабочие специальности/профессии)

Учебный центр ООО «Амурсталь»  
Сторонние образовательные организации

- начисление полной заработной платы в соответствии с занимаемой на заводе должностью во время всего периода обучения
- начисление средней заработной платы в соответствии с занимаемой на заводе должностью во время всего периода обучения

# Не только посмотреть, но и потрогать!

На заводе «Амурсталь» в сентябре стартовал пилотный проект «День открытых дверей». Его целью было познакомить детей с особенностями профессий и местом работы их родителей, нашим предприятием в целом. Приоткрыть завесу тайны удалось, и, по отзывам и эмоциям юных экскурсантов, это получилось сделать более чем успешно. О том, как проходило путешествие по закулисью металлургического гиганта, в нашем фоторепортаже.

**Д**анный формат является новым и ни разу до сих пор не был опробован в стенах завода, но от этого он не менее интересен для нас как организаторов и для детей как первых экскурсантов. Поэтому целе-

вой аудиторией пилотного проекта выступали пока только дети сотрудников предприятия школьного возраста, однако в будущем День открытых дверей планируют проводить ежеквартально и адаптировать для сторонних посетителей.



Ребята побывали в двух основных производственных цехах, ЭСПЦ и СПЦ, вживую увидев весь технологический процесс производства металлопродукции, проверили ее механические свойства и химический состав в центральной заводской лаборатории и напоследок узнали много нового и интересного об истории завода в музее трудовой славы, а также получили персональные памятные подарочные наборы.



К сожалению, в связи со сложившейся обстановкой все развлекательные мероприятия на заводе, в том числе и последняя экскурсионная суббота в сентябре, были отложены на неопределенный срок. Тем не менее экскурсия не отменена, и как только появится возможность ее провести, мы обязательно об этом сообщим.



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.