



№ 5, октябрь 2013

КОМПАНИЯ НЛМК

Корпоративный журнал группы компаний НЛМК

Тема номера: «Стагдоку» – 85!

От первого лица

Интервью со
Станиславом Цырлиным

6

Наша география

Все
о НЛМК-Индия

11

Путешествие

Боинг, Старбакс
и жвачка в одном
городе

42

«КОМПАНИЯ – НЛМК»
Корпоративный журнал
группы компаний НЛМК
№ 5 (42), 15 октября 2013 года

Учредитель и издатель ОАО «НЛМК»
Адрес: 398040, г. Липецк, пл. Metallургов, 2
E-mail: magazine@nlmk.com

Главный редактор Юлия Таранова
Редактор корпоративных изданий
Александр Сутормин
Над номером работали: Марина Сайфиева,
Яна Ларина, Людмила Караваева,
Полина Дьячкова, Наталья Качмашева,
Яна Алтын, Ольга Чубанова,
Андрей Казанцев, Александр Зиборов,
Людмила Юсупова, Анатолий Угланов,
Пуджа Мальхотра

Адрес редакции: г. Липецк, пл. Metallургов, 2

Дизайн и верстка
ЗАО ФИД «Деловой экспресс»
125167, г. Москва,
4-я ул. Восьмого Марта, 6а
Телефон: (495) 787 5226

Фотографии: Роберт Колыхалов,
Сергей Голубовский, Дмитрий Сурков,
Яна Алтын, Дмитрий Чистопрудов

Тираж: 29 800
Распространяется бесплатно
При перепечатке материалов ссылка на издание
обязательна
Отпечатано
в ОАО «Полиграфический комплекс «Пушкинская площадь»
109548, г. Москва, ул. Шоссейная, дом 4д

Издание зарегистрировано
Федеральной службой по надзору в сфере связи,
информационных технологий и массовых коммуникаций
(Роскомнадзор)
Свидетельство о регистрации ПИ ФС 77-49175
от 30.03.2012 г.

Присоединяйтесь!

 <http://www.facebook.com/nlmk.press>

 <http://twitter.com/nlmk>

 <http://nlmk-com.livejournal.com>

 <http://www.youtube.com/user/nlmkonair>

В НОМЕРЕ:

Новости компании	2
От первого лица Станислав Цырлин: «Наша цель – эффективность во всем, включая систему управления»	6
Наша география Индийский сервис	11
Карьер Три рождения «Стагдока»	14
Есть идея Поменьше марганца	22
Инфографика Экология и НЛМК	24
Один день Повышая эффективность	26
Что вы делаете? Секрет «травления» железа	29
Отдел кадров Из цеха – в университет	30
Компания в лицах Меняя профессию	32
Наши СМИ Корпоративной газете ВИЗа и ВИЗ-Стали – 90 лет	34
Свободное время Оскольский богатырь	38
Личный рост Рекомендуем книги	40
Путешествие Такой разный Сиэтл	42
Фотоконкурс Объявлены победители!	48



Карьер
ТРИ РОЖДЕНИЯ «СТАГДОКА»



От первого лица
ИНТЕРВЬЮ СО
СТАНИСЛАВОМ ЦЫРЛИНЫМ



Инфографика
ЭКОЛОГИЯ
И НЛМК



Путешествие
ТАКОЙ РАЗНЫЙ СИЭТЛ

НОВЫМ ДИРЕКТОРОМ ПО ЗАКУПКАМ НАЗНАЧЕН ЮРИЙ ТЫЧКОВ

Основными обязанностями директора по закупкам являются операционное управление и координация деятельности службы снабжения. Его главная задача – контролировать бесперебойное обеспечение комбината материалами необходимого количества и качества, а также стремиться к эффективности закупок не только в ценовой плоскости, но и в совокупной стоимости владения.

Юрий Тычков начал свою карьеру на меткомбинате в Казахстане. За 15 лет прошел путь от рядового инженера службы снабжения до директора по закупкам, имеет опыт работы в закупках на руководящих должностях на таких металлургических заводах, как АрселорМиттал Темиртау (Казахстан), Сидекс (Румыния), Криворожсталь (Украина).

Новый директор также курирует проект по организационной трансформации службы снабжения и разработке долгосрочных стратегий закупок по стратегическим товарным категориям.

— Реализация данного проекта является одной из наиболее приоритетных задач, так как он направлен на максимизацию добавленной стоимости для всей Группы компаний НЛМК, – говорит Юрий Тычков. – На данный момент уже завершена разработка стратегий закупок по наиболее крупным товарным категориям, в результате чего был определен существенный потенциал экономии. Кроме того, недавно была официально анонсирована новая структура службы снабжения, которая основывается на принципе специализации новых подразделений на блоках логически взаимосвязанных процессов. Следующим важным этапом в рамках проекта будет продолжение работы над оставшимися товарными категориями и оптимизация эффективности процессов снабжения в новой структуре. ■

Досье



Юрий Тычков

Возраст: 41 год

Должность: директор по закупкам НЛМК

Образование: высшее экономическое, окончил Карагандинский кооперативный институт в 1993 году

Увлечения: плавание, верховая езда

Женат, есть сын

ГЕНЕРАЛЬНЫМ ДИРЕКТОРОМ ВИЗ-СТАЛИ НАЗНАЧЕН ВАЛЕРИЙ ШЕВЕЛЕВ

Директор НЛМК по электротехническим сталям Валерий Шевелев назначен генеральным директором ВИЗ-Стали. Он сменил на этом посту Сергея Макурова.

Руководство уральским активом Группы НЛМК Валерий Шевелев будет совмещать с обязанностями директора по электротехническим сталям и руководством филиала НЛМК в Екатеринбурге НЛМК-Урал.

В числе первоочередных задач нового генерального директора – развитие бизнес-направления «Электротехническая сталь», объединяющего производство электротехнической стали на липецкой и екатеринбургской площадках, создание долгосрочных конкурентных преимуществ данного производства, расширение рынков сбыта и освоение новых высокотехнологичных видов продукции.

Валерий Шевелев возглавлял ВИЗ-Сталь в 2006 – 2007 годах. ■

Досье

Валерий Шевелев

С 2010 года руководит филиалом НЛМК в Екатеринбурге НЛМК-Урал

С 2008 года возглавлял уральские активы Группы НЛМК: с 2007 по 2012 год – председатель Совета директоров ВИЗ-Стали, с 2008 года – председатель Совета директоров НСММЗ, института «УралНИИАС», генеральный директор Верх-Исетского завода

В 2006 – 2007 годах занимал должность генерального директора ВИЗ-Стали, а в 2007 – 2008 годах – директор по электротехническим сталям НЛМК

Окончил Свердловский горный институт им. В.В. Вахрушева



ЭКОНОМНОЕ ТОПЛИВО

На производственной площадке в Липецке начались горячие испытания установки по вдуванию пылеугольного топлива в доменную печь № 5. Эта передовая ресурсосберегающая технология позволит НЛМК экономить на сырье



— В настоящее время на площадке первого доменного цеха идут горячие испытания, – комментирует Валерий Власов, мастер участка установки вдувания пылеугольного топлива (ПУТ). – Это второй этап ввода объекта в эксплуатацию, который уже проводится не в подготовительном режиме, а с проверкой оборудования под нагрузкой, то есть с использованием сырья. До конца года планируется завершить гарантийные испытания, нацеленные на необходимые производственные показатели, качество продукции, и ввести установку в эксплуатацию.

Одновременно с горячими испытаниями происходит перенастройка технологии ведения доменной плавки на доменной печи № 5 с учетом вдувания ПУТ. Такая работа заключается в снижении расхода кокса, загружаемого в доменную печь, изменении загрузки и проведении анализа по подбору требуемых показателей плав-

ки. Это весьма трудоемко, но без этого невозможен стабильный технологический процесс.

Данный проект очень важен для НЛМК, поскольку использование такой технологии позволит повысить эффективность за счет снижения издержек производства. Так, расход природного газа снизится на 70 процентов, расход кокса – на 20–30 процентов. Замещение дорогого сырья более дешевым аналогом позволит уменьшить себестоимость выплавки чугуна, используемого для дальнейшего производства стали.

Процессы проведения помола и сушки сырого угля и вдувания пылеугольного топлива полностью автоматизированы и требуют повышенных знаний у эксплуатационного и обслуживающего персонала. В процессе проведения горячих пусконаладочных работ выявляются слабые места в работе оборудования и инфраструктуры, которые устраняются силами генерального подрядчика «СМТ НЛМК», а также специалистов НЛМК, Paul Wurth SMS group и «Липецкого Гипромеза».

В России подобный проект установки вдувания пылеугольного топлива реализован на «ЕВРАЗ НТМК», ведется строительство и планируется внедрение установки на «ЕВРАЗ ЗСМК». На НЛМК планируется внедрить технологию вдувания ПУТ также для доменной печи № 4. Ориентировочный срок выпуска первой продукции – I квартал 2014 года. ■



▲ Так выглядит бэк-офис службы снабжения, открывшийся в сентябре в здании комбинатоуправления НЛМК

МЕНЯЕТСЯ СТРУКТУРА СЛУЖБЫ СНАБЖЕНИЯ

На липецкой площадке Группы НЛМК произведена реструктуризация служб, обеспечивающих снабжение предприятия сырьем, материалами и оборудованием. Новая структура снабжения призвана оптимизировать затраты на закупку материалов, а также затраты на последующую эксплуатацию приобретаемого оборудования, сделать процесс закупок более прозрачным.

Как сообщил на встрече с руководителями предприятия и членами рабочих групп по реализации проекта Президент НЛМК Олег Багрин, традиционная структура службы снабжения достигла пределов своей эффективности и потребовала изменения. Он подчеркнул, что снабжение – это одна из ключевых компетенций компании:

— В нынешних условиях экономия нескольких процентов затрат на приобретаемое сырье и материалы составляет сумму, сопоставимую с прибылью компании. Эти затраты составляют от 50 до 80 процентов себестоимости продукции на предприятиях Группы.

“ В нынешних условиях экономия нескольких процентов затрат на приобретаемое сырье и материалы составляет сумму, сопоставимую с прибылью компании

Олег Багрин, Президент НЛМК

Суть реструктуризации – в разделении функций, ответственности и специализации сотрудников на два направления. Первое – разработка стратегии и оптимизации стоимости закупки, ведение переговоров с поставщиками. Этим будут заниматься сотрудники фронт-офиса. Второе – работа и решение оперативных вопросов с за-

казчиками и поставщиками исходя из текущей потребности комбината, его бесперебойное обеспечение – бэк-офис.

— Проект уникален тем, что меняются все составляющие сервиса, – говорит заместитель вице-президента по снабжению Анатолий Хебнев. – Меняются принципы взаимодействия с поставщиками, оценка вклада нашей функции в добавленную стоимость, распределение ответственности, поддерживающие ИТ-системы, документооборот. Меняются смежные процессы, система мотивации, система обучения и развития. Такой комплексный подход мы реализуем впервые.

17 сентября в комбинатоуправлении был открыт бэк-офис службы снабжения. В новое помещение переехали специалисты управлений, которые контролируют выполнение контрактов и сроки поставок оборудования, запасных частей и материалов. ■

Изменения в организации



СТАНИСЛАВ ЦЫРЛИН: «НАША ЦЕЛЬ – ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВО ВСЕМ, ВКЛЮЧАЯ СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ»

Вице-президент по кадрам **Станислав Цырлин** – об изменениях в системе управления, КПЭ и больших решениях

— Как сегодня меняется кадровая политика Группы НЛМК?

— Ситуация на металлургических рынках заставила нас скорректировать приоритеты. Если раньше кадровая работа во многом сопровождала экстенсивный рост Группы, расширение бизнеса и выход на новые рынки, то в новых условиях главной задачей стало повышение эффективности. Причем эффективности во всем, включая систему управления.

— Что вы подразумеваете под эффективной системой управления?

— С точки зрения структуры это означает распределение ответственности и полномочий. Когда компания растет за счет включения в нее разных предприятий из других регионов, а то и стран, сделать это автоматически почти никогда не удастся. Многие крупные, в том числе и металлургические, компании решают вопрос просто: за счет управляющих компаний, в которые с ростом добавляют новые департаменты и отделы. Например, еще недавно в управляющей компании РУСАЛ в Москве работало более 1000 человек, в московском представительстве Северстали – 700 человек. Мы же старались всячески контролировать рост дорогостоящей управляющей прослойки. Например, наша численность в Москве с учетом Торгового дома всего 150 человек, из которых треть – административно-хозяйственный персонал. И сопроводить рост, и обеспечить единые стандарты управления при таком подходе очень сложно. Но подходящий момент настал – конфигурация Группы НЛМК, можно сказать, сложилась. Поэтому начиная с конца прошлого года, во многом благодаря вниманию к данному вопросу со стороны Президента компании, мы приступили к созданию дивизионально-процессной системы управления Группой компаний.

— Расскажите подробнее об этой модели.

— Были не только четко обозначены дивизионы в России и за рубежом, а также общекорпоративные функции. Были, во-первых, прописаны зоны ответственности и полномочий руководителей дивизионов и функций. Например, в каких вопросах кадровая служба в дочернем предприятии работает по задачам своего генерального директора, а в каких – по задачам вице-президента по кадрам. Очевидно, что главным является вопрос раздела множества за-

численность персонала
в 2012 году

62,5 тыс. человек



социальная
поддержка

950 млн руб.



средняя заработная плата

35,5 тыс. руб.



Источник: социальный отчет за 2012 год

дач и ресурсов между линейным и функциональным менеджментом. Нет единого правильного решения – всегда будут компромиссы. Поэтому мы в течение нескольких месяцев формулировали набор задач, обсуждали с руководителями, кто за какие задачи отвечает и у кого есть соответствующие этим задачам ресурсы. Далее мы разрешали конфликты и противоречия в случае полярных точек зрения. На сегодняшний момент из более чем сотни таких конфликтов осталось всего пять, и регламенты вза-



имедействия органов управления в рамках дивизионально-процессной модели в ближайшее время будут подписаны. Поэтому можно сказать, что общая система управления Группой НЛМК в целом описана. Во-вторых, создав модель управления Группой, мы обнаружили, что у нас нет готовых руководителей отдельных функций. В первую очередь это стало очевидно в корпоративной функции снабжения. Так, в прошлом году в компании появился вице-президент по снабжению Бриджеш Гарг. В этом году в качестве вице-президента по инвестиционным проектам к нам присоединился Константин Лагутин, а также Виктор Тогобецкий в качестве директора по охране труда и промышленной безопасности.

“ НЛМК остается одной из самых успешных компаний в мире благодаря своим эффективным управленческим решениям ”

В-третьих, мы изменили состав правления, добавив в него руководителей ключевых корпоративных функций и дивизиона: уже упомянутого Бриджеша Гарга, вице-президента по логистике Александра Сапронова и руководителя сортового дивизиона Александра Бураева. В-четвертых, мы начали разворачивать систему оценки деятельности по КПЭ, причем начали с членов правления.

— **А что изменится в работе рядового сотрудника с внедрением ключевых показателей эффективности?**

— Система КПЭ позволяет объективно и справедливо оценивать работу каждого. Рабочие и так уже жи-

вут в этой системе. Значительная часть их зарплаты состоит из премий и надбавок за показатели по производству, качеству и простоям. Это такие же КПЭ. Однако до сегодняшнего дня зарплаты и премии специалистов и руководителей лишь косвенно зависели от их результативности. Руководители высшего звена регулярно отчитывались перед акционерами, но без какой-то жесткой привязки к установленным показателям. Новая система КПЭ, которая охватывает все уровни управления, послужит серьезным материальным стимулом для повышения эффективности работы как в части мотивации, так и постановки задач.

— **Как будут определяться КПЭ?**

— Искусство руководителя во многом заключается в том, чтобы разбить большую проблему на части. И каждую часть закрепить за конкретными исполнителями. Аналогичный принцип заложен в системе КПЭ. Например, имея в качестве своего показателя полную себестоимость, директор завода может закрепить за одним подчиненным ответственность за себестоимость чугуна, за другим – стали и так далее. В результате возникает логика движения сверху вниз, так что получается гармоничная и непротиворечивая система, когда интересы на каждом более низком уровне выравнены с интересами на более высоком и в конечном счете соответствуют ожиданиям акционеров. Они утверждают эти показатели в рамках комитета по кадрам и тем самым устанавливают критерии оценки для топ-менеджмента. Вот в этом смысл новой системы.

— **Нет такой проблемы, что руководитель свои показатели распределяет на подчиненных, а премию потом получает он один?**

— Такого быть не может, поскольку в положениях об оплате труда четко прописан размер премии для каждого уровня работников в зависимости от оклада. Этот принцип соблюдается неукоснительно. И если подразделение выполняет свои КПЭ, то премию получают все. Но чем выше ответственность внутри коллектива, тем больше и премия.

— **А если показатели не выполнены по объективным причинам?**

— Объективные причины, как-то: рыночные условия или форс-мажор – это, безусловно, факторы, которые влияют на результативность и, соответственно, на вознаграждение. Здесь надо понимать, что наша компания – это единая команда. Если команда проигрывает по каким-либо причинам, как в футболе – штанга или ошибка судьи, то проигрывают все игроки. Отсюда и высокая ответственность топ-менеджеров, которые принимают ключевые решения, напрямую влияющие на успешность компании. И здесь не работает советский подход «получки», когда вознаграждение не зависит от результатов организации. Сегодня в отрасли сложилась достаточно сложная ситуация. Тем не менее НЛМК остается одной из самых успешных компаний в мире благодаря своим эффективным управленческим решениям. И внедрение системы КПЭ, на мой взгляд, логично вписывается в этот процесс.

— **Какие еще итоги года можно отметить?**

— Во-первых, произошло самое серьезное за последнее десятилетие обновление руководящих кадров. За истекший год наиболее резонансными являются назначения управляющим директором Сергея Филатова, вице-президентом по финансам Григория Федоришина, вице-президентом по инве-

стиционным проектам Константина Лагутина, директором по охране труда и промышленной безопасности Виктора Тогобецкого, генеральным директором ВИЗ-Стали Валерия Шевелева, и. о. генерального директора «Алтай-Кокса» Павла Лизогуба, генеральным директором «Вторчермет НЛМК» Александра Софронова и др. По сути, можно говорить о создании новой команды. Во-вторых, мы продолжили проект стандартизации кадровых процедур в российской части Группы компаний, выделив шесть главных направлений этого года: обучение охране труда и промышленной безопасности, работа с базовыми учебными заведениями, обучение рабочих, кадровый резерв руководства, мониторинг состояния трудовых коллективов и организация мероприятий по улучшениям по итогам мониторинга, профилактика рисков комплектования трудовых коллективов.

— **Вы имеете в виду текучку кадров в Липецке?**

— Невынужденная текучесть кадров на основной производственной площадке устойчиво снижается, составляя сегодня менее 5%. Причина этого, во-первых, в том, что мы гарантируем стабильность в рамках социальных отношений: даже в тяжелейший период кризиса компания не прибегала к массовым сокращениям и ни на один день не задерживала выплату зарплаты. А во-вторых, для производственного персонала наш социальный пакет объективно лучший на липецком рынке труда. Средняя зарплата рабочего комбината по итогам года составит 35 тысяч рублей, и не надо рассказывать про среднюю температуру по больнице. Да, молодые неопытные рабочие могут зарабатывать около 20 тысяч, пока не повысят квалификацию. Да, наиболее квалифицированные сталевары и горновое могут зарабатывать 50–60 тысяч. Но это весь диапазон: от 20 до 60 тысяч рублей при средней зарплате



35 тысяч. Зарплат руководителей в этих цифрах нет. Зарплаты на других площадках могут отличаться от Липецка. Но в этом нет никакого злого умысла. То, что на основной площадке зарплаты несколько выше, объясняется исключительно более высокой производительностью труда в рамках многолетнего процесса оптимизации, к которому многие другие компании Группы только недавно приступили.

— На каких производственных площадках вы предполагаете наиболее возможные кадровые риски?

— Мы работаем в разных регионах, и конкуренция на рынках труда в них тоже разная. Причем конкуренция за кадры идет необязательно со стороны других промышленных производителей. Мы до сих пор находимся на дне «демографической ямы». Если липецкие школы в начале двухтысячных выпускали около шести тысяч человек в год, теперь только две с половиной тысячи. Но также важно, что у нынешних школьников совсем другая мотивация: их все меньше интересуют технические профессии.

— И как нам быть?

— Понимая все сегодняшние ограничения, гарантировать нашим сотрудникам стабильность и надежность. В этом наш социальный контракт: мы не даем невыполнимых обещаний, но те обязательства, которые берем, мы выполняем. Конечно, без фун-

даментальных изменений в обществе наша задача с каждым годом будет усложняться, но при грамотном управлении рисками глобальных сложностей, я уверен, мы сможем избежать. Необходимо вести диалог не только с существующими, но и с потенциальными работниками.

Например, на фразы: «зачем я пойду работать к вам, если за эти деньги я могу и охранником посто- ять», мы отвечаем, что у охранника магазина высшая точка в карьере – стать начальником службы охраны этого магазина, тогда как в компании НЛМК все в ваших руках, возможности безграничны, было бы желание. Ну а сравнения в зарплате не должны быть лукавыми. Мы платим все налоги и отчисления, а это значит, что работник может быть уверен, что пенсию

он получит в полном объеме. А это важно, учитывая изменения в принципах ее расчетов. Конечно, современной молодежи порой нет дела до пенсии. Но это близорукий подход. Время летит быстро: я с удивлением недавно обна-

ружил, что экватор своей карьеры уже несколько лет как проскочил. Если сегодня не думать о будущем, завтра могут ждать большие разочарования. Хорошо, что в основном мы имеем дело с рациональными людьми, которые, что бы ни говорили на публику, по факту принимают рациональные решения, одним из которых является трудовой путь в такой сильной и стабильной компании, как НЛМК. ■

Текст: Юлия Таранова



ИНДИЙСКИЙ СЕРВИС

Исполнительный директор сервисного центра НЛМК Индия **Нитин Гупта** рассказывает, что изменилось в работе компании спустя два года после вхождения в состав Группы НЛМК

— Ровно два года назад группа **National Laminations** стала частью Группы НЛМК. Что изменилось в компании за это время?

— NLMK India Service Center Pvt Ltd специализируется на переработке и продаже электро-

технического проката производителям трансформаторов в Индии. Кроме того, мы занимаемся реализацией специализированных марок толстого листа, которые поставляются европейским дивизионом компании, а также динамной стали. После вхождения National Laminations в состав

Группы НЛМК наша производительность и уровень качества изменились радикально. За это время производительность оборудования увеличилась в два раза. Мы стали предпочтительным поставщиком для большего количества производителей, включая такие компании, как Siemens. Мы реализовали ряд престижных проектов для наших клиентов и в нескольких областях стали пионерами на индийском рынке.

Если раньше мы были больше ориентированы на переработку и продажу коммерческих премиальных марок электротехнической стали, то после сделки мы стали развиваться в премиум-направлении, в сторону повышения качества. Наша продукция и услуги пользуются большим успехом на индийском рынке.

— Сколько человек работает в компании?

— У нас работает около 200 человек, в штате и по контракту. В основном это рабочие.

— Кто ваши основные клиенты?

— Это главным образом производители трансформаторов, государственные и частные. Кроме того, мы продаем рулоны в полную ширину другим центрам обработки трансформаторного проката.

— Что вы делаете для привлечения новых потребителей?

— Чтобы привлечь новых клиентов, мы занимаемся формированием бренда, ориентированного на качество и удовлетворение потребностей потребителей. Данный подход позволил нам сформировать очень хорошую репутацию на рынке. Кроме того, для привлечения новых клиентов мы ищем контакты через существующую базу данных ассоциации производителей трансформаторов, делаем исследование рынка через существующих клиентов. Еще од-

ним преимуществом является наша эффективная группа сбыта. Мы создали себе репутацию сервисного центра, способного предложить клиентам индивидуальные решения с технической и коммерческой точек зрения.

— Какие основные цели у компании на текущий год?

— Наша основная задача – дальнейшее расширение мощностей и формирование бренда НЛМК как поставщика, работающего наравне с японскими и корейскими компаниями. Кроме того, мы планируем содействовать компании в продажах высокопроницаемых марок трансформаторного проката после того, как они будут запущены в производство ближе к концу 2013 года.

Сервисный центр был введен в эксплуатацию в июне 2012 года, и основная цель на этот год – выход на полную проектную мощность. Была поставлена цель реализовывать по 1500 метрических тонн холоднокатаной электротехнической стали, что теперь регулярно достигается. Мы продолжаем активно работать над привлечением новых клиентов и повышением производительности. Кроме того, мы постоянно работаем над повышением качества.

— Опишите стратегию развития компании на ближайшие пять лет.

— Мы хотим стать предпочтительным поставщиком полного спектра продукции из коммерческих и премиальных марок

холоднокатаной электротехнической стали, включая рулоны, листы и готовые детали для трансформаторов. Кроме того, мы хотим сформировать бренд НЛМК как надежного поставщика специализированных марок стали.

— Как будет развиваться рынок трансформаторной стали в Индии в ближайшие пару лет?

— Индия – растущий рынок, на сегодняшний день один из крупнейших в мире. Мы ожидаем, что эта тенденция сохранится. Этому должны способствовать государственные меры, направленные на повышение качества продукции, в частности введение национальных стандартов. Мы ожидаем, что на индийский рынок обратит внимание большинство ведущих производителей электротехнической стали и трансформаторов.

— Каковы основные конкурентные преимущества компании?

— У нас высококвалифицированные специалисты, работающие со сложной и эффективной технологией «step-lap» для производства деталей трансформаторов. Кроме того, наша передовая производственно-техническая база помогает привлекать клиентов и выходить на рынки, на которые исторически новым игрокам, таким как мы, было попасть сложно. И наконец, уровень качества, который НЛМК гарантирует своим клиентам, позволит компании стать одним из ключевых игроков на индийском трансформаторном и энергетическом рынке.

— Какие меры вы предпринимаете для контроля и повышения качества продукции?

О сервисном центре НЛМК Индия (NLMK India Service Center Pvt Ltd)

Группа National Laminations вошла в состав Группы НЛМК два года назад. Обработывающие и складские мощности производственной площадки, расположенной в **200 км от Мумбаи**, составляют **16 тысяч тонн в год и 15 тысяч тонн** соответственно. Компания владеет **складскими помещениями емкостью 40 тысяч тонн**, расположенными в **20 км от Мумбаи, вблизи порта**, что упрощает доставку трансформаторного проката НЛМК из России.



— Мы полагаем, что качество производится, а не контролируется. Мы поддерживаем наше оборудование в идеальном состоянии, предотвращаем дефекты и поломки.

Кроме того, мы внедрились системы, позволяющие сократить количество операций при обработке материала. С этой же целью компьютеризовали установки для обработки проката, что позволяет минимизировать потери. Мы проводим регулярные тренинги для операторов по работе со всеми измерительными приборами. Процедуры наладки тщательно контролируются. Операторам помогает сильная команда инспекторов по качеству. Мы стремимся создать благоприятные и безопасные условия работы, что в итоге позволит повысить производительность и качество продукции. ■

Текст: Пуджа Мальхотра, НЛМК–Индия

ТРИ РОЖДЕНИЯ «СТАГДОКА»

Текст: Александр Сутормин

Фото: Дмитрий Чистопрудов, Георгий Розов

Промышленная добыча известняка на территории современного Липецка началась еще при Петре Первом. Камень требовался для выплавки чугуна на Липских железоделательных заводах, основанных императором. Со временем каменоломни стали одним из подразделений завода «Свободный Сокол», а в 1928 году их выделили в самостоятельную хозяйственную единицу – Студеновское рудоуправление – по названию села Студенки, неподалеку от которого и добывался известняк.

ПЕРЕРОЖДЕНИЕ

С появлением Новолипецкого металлургического комбината росла и потребность в сырье: добыча известняка расширялась. К концу 70-х годов прошлого века его запасы в Студеновском карьере подошли к концу. И в 1983 году рудоуправление пережило, можно сказать, свое второе рождение: был запущен в эксплуатацию новый

производственный комплекс с новым карьером на базе Сокольско-Ситовского месторождения флюсового известняка. Вся его производственная инфраструктура – здания цехов, железнодорожная станция, административно-бытовой корпус – была построена, что называется, с нуля.

В 1992 году рудоуправление становится открытым акционерным обществом «Стагдок», а в 1999-м происходит еще одно знаменательное событие, которое нынешний директор «Стагдока» Александр Сергеевич Зименков считает самым значимым в постсоветской истории предприятия: контрольный пакет акций компании приобретает НЛМК. Так «Стагдок» был спасен от банкротства, ведь в лихие девяностые экономика страны шла вразнос: заводы и фабрики закрывались десятками. И горняки в полной мере испытали на себе, что значат неплатежи, падение спроса и объемов производства. Вступление в Группу НЛМК позволило не только

Одно из старейших предприятий Группы НЛМК – «Студеновская акционерная горнодобывающая компания» – отметило в этом году свое 85-летие

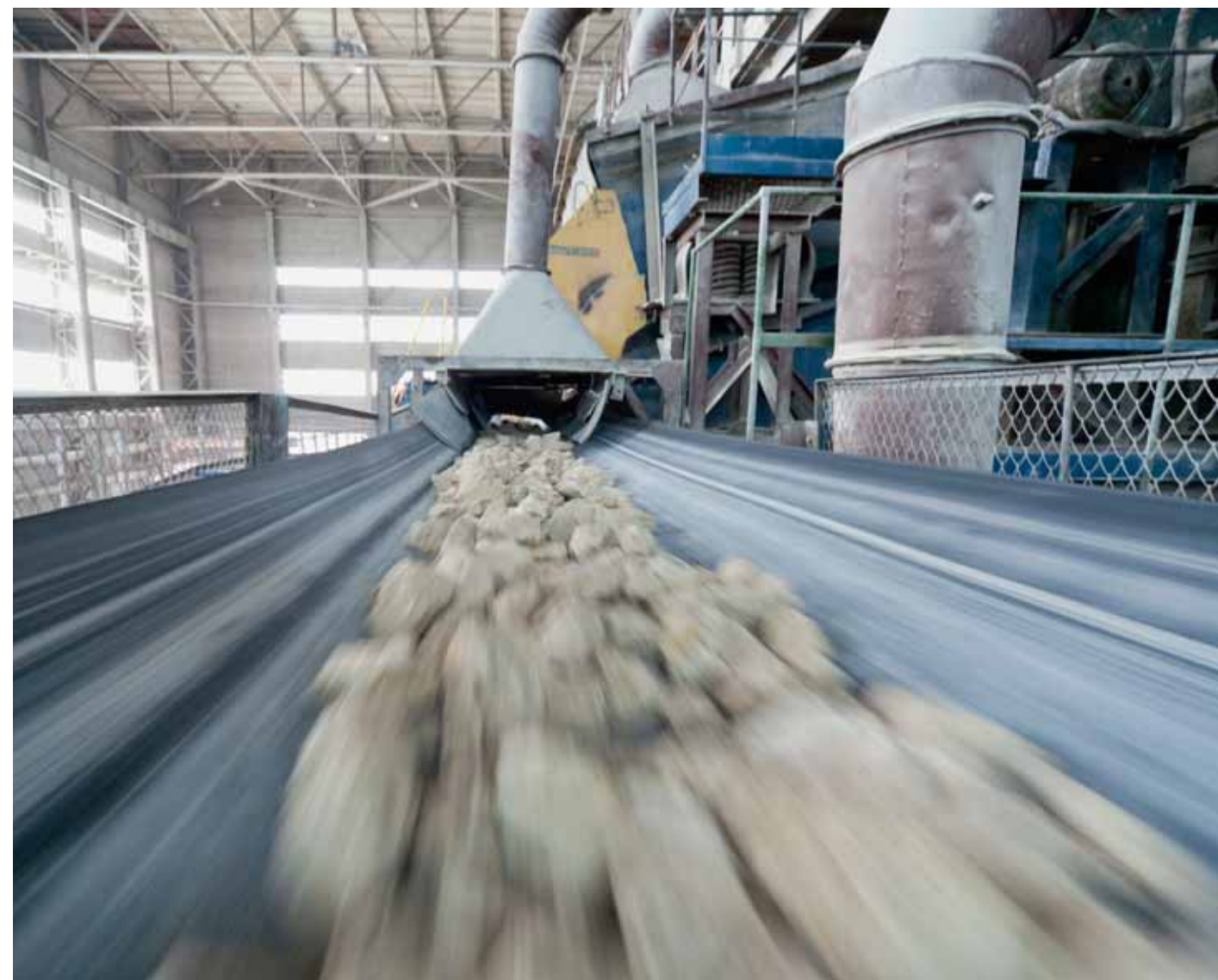
сохранить предприятие на плаву, но и заложить крепкий фундамент его дальнейшего развития. В сравнительно короткий срок за счет собственных средств удалось существенно обновить технологическое оборудование и автотранспорт. «Стагдок» стал крупнейшим производителем флюсовых известняков в России, что можно считать его третьим рождением. Не остался в проигрыше и НЛМК, получив надежный источник флюсового сырья.

ИЗВЕСТНЯКА ХВАТИТ ЕЩЕ НА 45 ЛЕТ

Сегодня на долю НЛМК приходится более 80% продукции «Стагдока». Основные ее виды – это флюсовый и технологический известняк мелкой, средней и крупной фракций. Ее приобретают также сахарные и цементные заводы, строительные и дорожно-ремонтные организации. Вся продукция реализуется в Центральном федеральном округе.

Известняк добывается открытым способом в Ситовском карьере (протяженность его рабочего фронта – 1,5 км, глубина – до 50 м) с применением взрывных работ. В нем свободно можно было бы разместить несколько футбольных полей или проложить скоростную трассу для автогонок Формулы-1. Запасов сырья в карьере при нынешних темпах разработки хватит более чем на 45 лет. Скорость продвижения карьера – 70 м в год. На одной стороне карьера идет вскрыша и добыча, на другой – выработанное пространство заполняется отсевом, образующимся при переработке известняка, вскрышной породой и покрывается черноземом. Рекультивированные земли можно будет вновь использовать в сельскохозяйственных целях.

Достигнутый объем добычи известняка составляет 5,2 млн тонн в год. Добыча ведется десятикубовыми экскаваторами. Помимо карьера в производственный комплекс ком-



пании входит дробильно-обогащительная фабрика производительностью 3,5 млн тонн готовой продукции в год, цех технологического автотранспорта, включающий 15 самосвалов «БелАЗ» грузоподъемностью 55 тонн, железнодорожный цех с тридцатикилометровым путевым хозяйством, собственная котельная и другие обслуживающие подразделения. Предприятие работает круглосуточно. Водители «БелАЗов» трудятся в три смены, по 8 часов каждая. За сутки такая машина перевозит до 16 ты-

сяч тонн известняка. За три месяца она пробегает расстояние как от Москвы до Владивостока.

РАБОТА ПО СОВЕСТИ

Себестоимость, снижение затрат, бережливость – для коллектива горняков давно не пустые слова. По штатному расписанию на «Стагдоке» сегодня 814 работников. Пять лет назад численность персонала составляла более 1200 человек. Поднять производительность удалось, по словам Александра Зименкова, не только



ХРОНИКА «СТАГДОКА»

1928

Создается самостоятельный цех завода «Свободный Сокол» – **«Каменоломни Студеновского карьера»**

21 августа – разработано «Положение о рудоуправлении». Эту дату принято считать **временем создания предприятия**

1929

Студеновское месторождение флюсовых известняков было признано **наиболее крупным в европейской части СССР (9,7 млн м³)**

1932

Ручная откатка вагонеток заменена на конную

1941

Октябрь – оборудование карьера вместе с семьями рабочих **эвакуировано** на Южный Урал, в состав Орско-Халиловского металлургического завода

1944

Март – карьер **возобновил свою работу на прежнем месте**

1947

1 сентября – завершено строительство **первой дробильно-обоганительной фабрики**, известняк стали добывать с помощью машин

1966–1975

В восьмой и девятой пятилетках коллектив горняков добывал **2,5 – 3 млн тонн известняка в год**; оставшихся запасов хватило на 8 лет работы

1982

31 декабря – закончено строительство **первой очереди Ситовского карьера** и третьей дробильно-обоганительной фабрики

1992

Студеновское рудоуправление становится **открытым акционерным обществом «Стагдок»**

1999

НЛМК приобретает контрольный пакет акций компании

Источник: www.rudnik.ru





десятку лет, портреты работников «Стагдока» – постоянно на городской Доске почета. Есть даже свои династии. Большое внимание уделяется спорту: проводится собственная круглогодичная спартакиада, горняки – постоянные призеры городских соревнований, в летний период действует база отдыха, зимой арендуется бассейн и спортзал – для работников посещение бесплатно.

«Стагдок» самостоятельно обучает сотрудников востребованным рабочим профессиям, которых насчитывается более 40. Лучшим специалистам оплачивается высшее профильное образование. Постоянно проводятся конкурсы профессионального мастерства. Надо видеть, как, например, карьерный экскаватор – машина с пятиэтажный дом – ковшом аккуратно закрывает спичечный коробок, не помяв его. Победители конкурсов получают прибавку к зарплате.

БОЛЬШИЕ ПЛАНЫ

Юбилей – хороший повод сказать и о проблемах. А они есть, и немалые. Одну из них Александр Зименков видит в том, что предприятие не в полном объеме закрывает потребности НЛМК во флюсовом известняке. Часть сырья приобретается у конкурента – Хмелинецкого щебеночного карьера. Есть идея: увеличить рабочий фронт Ситовского карьера, тогда «Стагдок» сможет добывать 7 млн тонн известняка в год и стать единственным поставщиком НЛМК.

Осуществлению инвестиционных планов предприятия мешает новый кризис, пагубно сказывающийся на металлургической отрасли. Но кризис, надо полагать, не вечен. Рано или поздно он закончится. И тогда инвестиции вновь найдут дорогу к горнякам, и мы с вами наверняка будем наблюдать четвертое

рождение «Стагдока», решившего все проблемы, связанные с поставкой НЛМК качественного сырья и в полном объеме. ■

“ “ **Когда человек работает по совести, у него лучше получается**

с помощью техперевооружения, но и благодаря более слаженной организации труда, совершенствованию учета и контроля.

Негативные моменты не замалчиваются, открыто анализируются все неполадки и сбои, оцениваются результаты работы. «Мы стараемся добиться того, чтобы люди трудились по совести. Ведь когда человек работает по совести, у него лучше получается», – сказал гендиректор.

Человек – главная ценность компании. Многие горняки отдали предприятию не по одному

3,5
МЛН ТОНН
В ГОД

производительность
дробильно-обогащительной
фабрики

15

самосвалов «БелАЗ»

5,2
МЛН ТОНН
В ГОД

достигнутый объем
добычи известняка

25 Марганец

Mn

54,938

ПОМЕНЬШЕ МАРГАНЦА

По итогам конкурса 2012 года самым эффективным рационализаторским предложением было признано предложение, разработанное и внедренное на сортопрокатном производстве НСММЗ в Нижних Сергах группой авторов – начальником технического отдела **Алексеем Киселевым**, начальником прокатного цеха **Геннадием Курбатовым** и начальником технического управления **Дмитрием Якшуком**



Досье

Алексей Киселев

Стаж: 25 лет

Должность: начальник технического отдела прокатного производства НСММЗ

Достижения в рационализаторской деятельности: победитель конкурса рационализаторов НСММЗ по итогам 2012 года. Подано более 30 рационализаторских предложений, практически все внедрены в производство

Награды: почетная грамота главы Нижнесергинского муниципального образования, почетная грамота Министерства промышленности и науки Свердловской области

Текст: Марина Сайфиева

Рационализаторская деятельность – одна из составляющих работы начальника технического отдела Алексея Киселева. Рацпредложение, суть которого заключается в изменении режима термического охлаждения при производстве термомеханически упрочненной арматуры класса А500*, лишь одно из нескольких десятков, поданных и внедренных им в соавторстве с коллегами за годы работы на прокатном производстве.

— Цель, которая стояла перед нами, – сохранить уровень механических свойств арматуры, но при этом снизить содержание марганца и кремния в стали марки СтЗпс**. В результате снижения содержания марганца и кремния мы снизили

* Арматура А500 – самая востребованная строительная арматура. Используется для создания ленточного фундамента, фундаментных плит, а также колонн и плит перекрытия.

** Сталь марки СтЗпс – конструкционная углеродистая сталь обыкновенного качества, применяется в несущих элементах сварных и несварных конструкций, а также деталей, работающих при положительных температурах.

себестоимость арматурной стали без изменения требуемого уровня механических свойств, – делится успешными наработками Алексей Дмитриевич.

Конечно, при начинании того или иного нового дела даже у профессионалов возникают сомнения. Были они и у Киселева.

— Для начала мы заказали одну плавку, – вспоминает Алексей Дмитриевич. – Но когда получили даже больший эффект, чем ожидали первоначально, полностью решили перейти на этот режим работы. Результат получился не просто хороший – отличный. Экономический эффект от внедрения данного рацпредложения только за первое полугодие 2012 года составил более 48 миллионов рублей.

На данный момент Алексей Киселев работает над следующим предложением. В этот раз его мысли направлены на унификацию заготовки для определенных классов проката, которая используется на двух прокатных станах: стане 150 в городе Березовский и стане 250 в Нижних Сергах. ■

Не упустите шанс
рассказать о своем
удачном проекте всем
сотрудникам компании!
Пишите нам!
magazine@nlmk.com

Экономический эффект
за первое полугодие 2012 года – более
48 **МЛН РУБЛЕЙ**





Воздух



при этом производство стали увеличилось на



*данные по липецкой площадке

Флора

5700 деревьев и кустарников посажено*

40 500 м² новых газонов разбито* в 2011 году



Лебединое озеро

— живой индикатор загрязнения окружающей среды. Озеро заполнено водой из оборотного цикла комбината

в акватории проживают

50 видов птиц

20 видов относятся к числу редких



Отходы

94,2% доля переработки отходов*

переработано отходов*



что почти равно грузообороту Архангельского порта



объем накопленных отходов* в прежние годы на шлаковом отвале сокращен на





ПОВЫШАЯ

ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Текст: Людмила Юсупова

Фото: Владимир Коцюба-Белых

Один день **Юрия Волошина**, заместителя технического директора НСММЗ

7:15

Just In Time – точно в срок. Этот принцип СПЭП актуален и для повседневной жизни Юрия. Особенно ревностно его соблюдают в детском садике, куда он каждое утро приводит своего сына.



7:30

Дан старт новому рабочему дню. Из-за разницы во времени с предприятиями Группы в других городах ни одно утро не обходится без свежей почты. Сегодня Юрию пришло не меньше десятка ночных и ранних утренних сообщений. Разбираемся с почтой и отправляемся в электросталеплавильный цех.



8:05

В электросталеплавильном цехе подводят итоги ночной смены.

— На рапорте рассматриваются результаты работы, анализируются показатели, состояние оборудования, – говорит Юрий. – Если были какие-то вопросы – их озвучивают, продумывают решения. Это важная часть планирования работы, поэтому на рапорте присутствуют все: и рабочие, и руководители. Формулируются производственные задачи на день.



8:35

Сегодня тема дня – организация так называемого «трудового соперничества» на трех площадках НСММЗ.

— Трудовое соперничество между коллективами смен или бригадами станет дополнительным стимулом материальной заинтересованности в результатах своего труда и улучшения показателей производства, укреплению технологической и трудовой дисциплины, снижению потерь рабочего времени, – уверен Юрий Волошин.

13:20

Выходим в цех. Еще один принцип СПЭП: «по месту, по факту». Как правило, это обход с лидером проекта и его рабочей группой. Задача – определить, что внедрено, что еще на стадии внедрения, какой промежуточный эффект достигнут. Сегодня Юрий смотрит, как на площадке сталеплавильного производства реализуется проект в формате АЗ по снижению расхода периглазового порошка.



Мы отправляемся на дуговую электросталеплавильную печь. Юрий смотрит, как ведется учет, как производится заправка печи, в каком состоянии находится установка торкретирования, готова ли она к эксплуатации. К тому же именно сегодня специалисты управления автоматизации вместе со старшим мастером печного участка Алексеем Брыковым начали настройку системы автоматического вдувания кокса. На результаты посмотрим прямо на месте.

15:20

Совещание в формате АЗ. Подводим итоги – что мы получили на сегодняшний день, что предстоит сделать в ближайшее время, чему нужно уделить внимание в первую очередь.





“ **Кайдзен – это непрерывный процесс совершенствования, в котором участвуют все – и менеджеры, и рабочие**

15:50

Электронная почта. Приходит положение о производственных инициативах. Предстоит продумать все нюансы работы по этому направлению. Юрий зачитывает мне, что можно считать инициативой: «Инициатива – зафиксированное мероприятие или действие, направленное на достижение улучшения в конкретном производственном процессе или параметре, принципиально это сродни рационализаторскому предложению».



Оказывается, этот инструмент позаимствован у гурзу эффективности – компании Тойота. Там это называется кайдзен-предложения. Суть кайдзен – совершенствование.



— Это непрерывный процесс совершенствования, в котором участвуют все – и менеджеры, и рабочие, – говорит Юрий. – Философия кайдзен предполагает, что наш образ жизни, будь то работа, общественная или семейная жизнь, заслуживает постоянного улучшения. Это деятельность с участием всех сотрудников предприятия, которая заключается в непрерывной реализации положительных изменений в короткие сроки и без привлечения крупных инвестиций. Таким образом, кайдзен-предложение – это идея работника, направленная на усовершенствование текущих процессов. Система подачи кайдзен-предложений нацелена на вовлечение персонала в постоянный процесс улучшений. Число внесенных сотрудниками предложений рассматривается как важный критерий при оценке эффективности деятельности подразделений и предприятия в целом.

17:00

Рабочий день подходит к концу. Большая часть дел, запланированных на сегодня, выполнена. Осталось еще несколько вопросов и подготовка к завтрашней поездке в Березовский.

— На НСММЗ в формате АЗ реализуется три проекта – по одному на каждой производственной площадке. Сегодняшний день был посвящен электросталеплавному производству в Ревде, на завтра запланирована поездка на прокатное производство, – подводит итог Юрий Волошин. ■



ЧТО ВЫ ДЕЛАЕТЕ

Сегодня о своей работе рассказывает **Елена Комиссарова**, инженер группы металлографии центральной лаборатории комбината НЛМК

— Сейчас я опускаю в слабый раствор кислоты небольшой кусочек металла. Это необходимо, чтобы провести анализ структуры материала. Между собой в лаборатории такой процесс мы называем травлением, который имеет мало общего с другим известным травлением в цехах холодной прокатки. Перед этой процедурой необходимо предварительно образец металла отшлифовать до зеркального блеска. Такая специальная подготовка помогает лучше выявить структуру.

Образцы металла нам присылают из разных подразделений комбината – сталеплавиных цехов, производств горячего и холодного проката и так далее. Для чего это нужно? Как правило, для одной из двух задач: помочь в совершенствовании существующей технологии и разработке новой или не допустить будущий брак продукции.

Травление металла помогает выявить его структуру, чтобы найти связь между строением материала, параметрами его обработки и конечными свойствами. Я опускаю кусочек металла в раствор азотной кислоты на короткое время, от 3 секунд до 2 минут в зависимости от типа материала. Азотная кислота является универсальным и наиболее используемым травителем для стали сортамента НЛМК.

После контакта с кислотой материал промывается, сушится и ставится на микроскоп, где уже возможно увидеть зеренную структуру стали. Она будет своего рода индикатором того, как металл выплавлялся, прокатывался, обрабатывался. Уже после мы сопоставляем увиденное в микроскопе с имеющейся в базе информацией о производстве металла и готовим заключение для заказчика. ■

Записала Яна Ларина

ИЗ ЦЕХА – В УНИВЕРСИТЕТ

ВИЗ-Сталь поддерживает работников, которые хотят получить высшее образование: студентам предоставляется учебный отпуск на время сессий, а самым перспективным компания частично оплачивает обучение. Мы решили рассказать об одном из студентов – 28-летнем **Алексее Тимиршине**, который в мае был назначен инженером-электроником цеха технического обслуживания и ремонтов

Более
170 МЛН Р

направлено Группой НЛМК на профессиональную подготовку и развитие персонала в 2012 году

Лом и отходы черных металлов.
Классификация, приемка и сортировка

гнутые профили проката

ОГНЕУДОРО В ЧЕРНОЙ МЕТАЛЛУРГИИ

ТРАНСФОРМАТОРНАЯ СТАЛЬ

ПЛАВИЛЬНЫЕ АГРЕГАТЫ:
ТЕХНИКА, УПРАВЛЕНИЕ И ЭКОЛОГИЯ

Текст: Ольга Горкунова

На ВИЗ-Сталь Алексей пришел пять лет назад после окончания радиоколледжа и работы в автосервисе. Ему хотелось стабильности в работе, и родные посоветовали поступить на завод, с которым тесно связана вся семья. Дед Алексея – Василий Андреевич Востриков – работал в паросиловом цехе ВИЗа слесарем-масленщиком, а дядя – Николай Востриков – слесарем-ремонтником энергослужбы ЦХП.

КОМПЕНСАЦИЯ ДО 50%

Молодой человек, у которого был интерес к электротехнике с детства, быстро освоил заводскую специальность. Уже через год на конкурсе профессионального мастерства среди электромонтеров ВИЗ-Стали он занял второе место, а в 2010 году стал победителем. Тогда же он поступил на заочное отделение Уральского государственного горного университета на специальность «Электропривод и автоматика промышленных установок и технологических комплексов».

— Алексей Тимиршин назначен на должность инженера-электроника, так как успешно сочетает работу с обучением в вузе, – говорит начальник участка по обслуживанию систем автоматики и измерений цеха ТООИР Иван Большаков. – У него есть необходимые знания и опыт проведения плановых и оперативных ремонтов. Алексей поработал электромонтером на прокатном участке ЦХП и дежурным электромонтером цеха. Он человек активный, ответственный, дисциплинированный, поэтому мы возлагаем на него большие надежды.

По ходатайству электрослужбы цеха холодной прокатки предприятие помогает ему оплачивать учебу в вузе. По действующей схеме студенту компенсируется до 50% стоимости обучения в зависимости от результатов сессии. Кстати, зимнюю сессию Алексей сдал на хорошо и отлично и получил от ВИЗ-Стали максимальную компенсацию оплаты за учебу. В следующем году ему предстоит защита дипломного проекта.

— Обучаюсь по специальности, которая непосредственно связана с моей работой, – говорит

Алексей Тимиршин. – В вузе я изучаю теорию, а на заводе сопоставляю ее с практикой и учусь применять новые знания. Все курсовые и рефераты готовлю по заводской тематике, чтобы лучше узнать, как функционирует заводская энергосистема. К примеру, недавно я подготовил реферат по энергосбережению на ВИЗ-Стали.

ГЛАВНОЕ – НЕ СПЕШИТЬ

Как инженер-электроник прокатного участка Алексей обслуживает оборудование систем автоматики и измерений прокатных станов, составляет планы предупредительных ремонтов. У Алексея Тимиршина есть хороший наставник – Леонид Михайлович Мартыанов, который много лет проработал инженером-электроником на прокатном участке, а выйдя на пенсию, перешел на рабочую

должность. Он консультирует своего преемника по старым системам автоматики. А в новом цифровом оборудовании Алексей сам отлично разбирается. У своего настав-

ника он позаимствовал и стиль работы: на смену всегда приходит за полчаса до начала, чтобы подготовиться к работе. А по вечерам порой задерживается, чтобы проанализировать выполненную за день работу и убедиться, все ли сделано правильно.

Главный жизненный принцип Алексея – любое дело делать без спешки, но качественно. В работе для него это особенно важно, ведь, чем лучше выполнен ремонт, тем дольше служит оборудование.

— Каковы, на Ваш взгляд, главные качества технического специалиста? – спрашиваю Алексея.

— Во-первых, хорошее знание оборудования и технологии, во-вторых, способность быстро принимать решения и, в-третьих, умение грамотно управлять персоналом. Над всеми этими «позициями» я работаю. Для меня особенно важно научиться работать с людьми, пока же я иногда теряюсь в общении со старшим поколением.

Несмотря на высокую загрузку на производстве и в вузе, Алексей много времени уделяет трехлетнему сыну Антону, который уже пошел в детский сад. Есть у него и увлечение: вместе с отцом строит дом в саду и делает это, как и все в своей жизни, неторопливо, но добротно. ■

“ Для меня особенно важно научиться работать с людьми



МЕНЯЯ ПРОФЕССИЮ

Среднее количество часов обучения на одного сотрудника компании НЛМК в год составляет 150 часов. Мы спросили, чему еще наши люди хотели бы научиться, и оказалось, что **самые популярные профессии – это юрист и переводчик с английского**



хочет научиться программированию

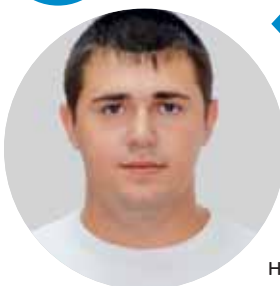


▶ Марина Мишустина, экономист ремонтно-механического завода, СГОК

— Моя профессия, экономист-менеджер, – мой осознанный выбор. Хочу сказать, что очень люблю свою профессию, даже сложно себя представить в каком-то другом деле. Что касается второй профессии, для меня были бы полезны навыки по управлению персоналом и инженера-программиста для повышения уровня квалификации в своей основной работе.



хочет стать вальцовщиком



▶ Станислав Звонарев, прокатный цех, Нижние Серги

— На заводе я начал работать сравнительно недавно – в июне этого года. За это время я успел научиться на сортировщика-сдатчика металла, сейчас получаю смежную профессию стропальщика. Вот, например, сейчас в связи с производственной необходимостью переведен в грузчики – а одной из составляющих этой профессии являются знания по стропальному делу. Да и в любом случае, думаю, дополнительные знания не будут лишними. Поэтому в будущем хочу получить профессию вальцовщика или нагрывальщика металла.



хотел бы освоить профессию переводчика

▶ Алексей Золотых, заместитель начальника техотдела рудоуправления, СГОК

— Обращались ли к вам по-английски? Очень хотелось бы ответить на это обращение тоже по-английски. Именно поэтому дополнительно к своей основной я бы освоил профессию переводчика. Спросите, почему английский? Потому что он универсальный: на нем говорят все, и основные новости в мире распространяются с помощью этого языка. Очень хотелось бы узнавать о событиях на всем земном шаре, не прибегая к помощи других людей.



уже учится на юриста

▶ Михаил Киришев, старший резчик лазерного комплекса цеха холодной прокатки, ВИЗ-Сталь

— Уже осваиваю вторую профессию – учусь заочно на юриста в Уральском финансово-юридическом институте. Остался последний курс. На время сессий завод мне предоставляет учебный отпуск. Нынешняя профессия резчика мне нравится, но высшее образование сегодня необходимо всем, кто стремится к профессиональному и карьерному росту. Впереди преддипломная практика, и я хотел бы пройти ее в юридическом отделе НЛМК-Урал.



хотел бы стать программистом



▶ Александр Лычагин, водопроводчик доменной печи, доменный цех № 2, НЛМК

— Мне нравится профессия программиста, потому что сегодня активно развиваются информационные системы, технологии, появляются новые гаджеты, и интересно не просто наблюдать за этим, но и разбираться самому. К тому же компьютер – это неотъемлемая часть моей жизни.



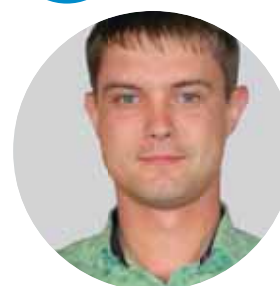
хотела бы стать юристом

▶ Юлия Корчагина, ведущий специалист по экологической безопасности, ВИЗ

— Я бы хотела освоить профессию юриста. Это необходимо и для моей профессиональной деятельности, да и в жизни юридические знания нужны. Пока я самостоятельно изучаю эти вопросы.



хочет получить специальность химика-технолога



▶ Максим Качуринский, машинист вагоноопрокидывателя, «Алтай-Кокс»

— Я получил образование инженера технологии машиностроения, а сейчас работаю машинистом вагоноопрокидывателя в углеподготовительном цехе. Чтобы разобраться во всех тонкостях нынешней профессии и стать квалифицированным специалистом с возможностью профессионального роста, я хотел бы получить специальность химика-технолога.

Рейтинг популярных профессий



юрист

3



переводчик

2



программист

2



химик-технолог

1



вальцовщик

1



хотела бы стать переводчиком



▶ Ирина Филонова, инженер ПГП НЛМК

— По первой специальности я инженер-металлург, закончила Липецкий государственный технический университет. Прошло больше четырех лет после окончания университета, и временами я скучаю по учебе, по студенческой жизни. Я всегда хотела много путешествовать, общаться с людьми и знать не один иностранный язык. В планах есть получение второй специальности – переводчик английского языка. Не факт, что у меня получится совместить это с моей основной специальностью, но кто знает, как сложится жизнь?



хочет получить юридическое образование

▶ Оксана Хвиль, инженер по подготовке кадров, «Алтай-Кокс»



— У меня высшее экономическое образование. Сегодня я являюсь также исполнителем при заключении договоров на обучение со сторонними учебными заведениями, поэтому мне часто приходится общаться с юристами учебных центров, обсуждать спорные моменты по условиям договора. Думаю, что было бы здорово получить юридическое образование для более грамотного общения. ■

КОРПОРАТИВНОЙ ГАЗЕТЕ ВИЗА И ВИЗ-СТАЛИ ~ 90 лет ~

В октябре газета «Верх-Исетский рабочий» вышла в 8825-й раз

Шестого октября корпоративной газете ВИЗа и ВИЗ-Стали «Верх-Исетский рабочий» исполнилось 90 лет. Это первая заводская газета на Урале, одна из старейших газет в России. Газета никогда не прекращала выпуск и является единственным заводским изданием, которое распространяется в Екатеринбурге.

Сегодня «Верх-Исетский рабочий» носит третье имя. Свое первое название «Красный кровельщик» газета получила в 1923 году, когда ВИЗ занимался производством кровельного железа, которое тогда называли красным. Впервые газета вышла тиражом в 100 экземпляров. Она была напечатана типографским способом на одной стороне большого листа и вывешивалась в цехах.

В начале 30-х годов ВИЗ переходит на выпуск трансформаторной стали. Меняет свое название и заводская газета. С 1932 года она называется «Трансформаторная сталь». Но через несколько лет это имя подвергается репрессиям. В 1937 году руководителей завода, при которых газета была переименована, объявили врагами народа, после чего газете присвоили новое имя.

Первый номер «Верх-Исетского рабочего» вышел 20 октября 1937 года. В нем было опубликовано обращение рабочих: «Мы, рабочие, ИТР и служащие ... одобряем решение партийного комитета о переименовании нашей газеты... Мы знали, что враги народа стояли у руководства нашего завода и они дали такой заголовок в своих интересах, старый заголовок не мобилизовал рабочие массы...».

Название многотиражки с той поры не менялось. Традиционным форматом «Верх-

Исетского рабочего» всегда был А3, хотя периодичность и количество полос менялось. Только во время Великой Отечественной войны газета перешла на формат А2, стала выходить ежедневно. В формате боевого листка она просуществовала до 1948 года.

С 2000 года газета издается еженедельно на 12 полосах и является корпоративным изданием сразу двух предприятий Группы – Верх-Исетского завода и ВИЗ-Стали. Она распространяется по подписке и частично нацелена на внешнюю аудиторию. ■



Хроника

1998 – 2011

На протяжении многих лет газета и коллектив редакции **награждались почетными дипломами, благодарственными письмами губернатора и правительства Свердловской области**, в том числе за активное участие в благотворительной деятельности

2007

Газета стала номинантом ежегодной премии **«За социальные и культурные инициативы бизнеса»** за серию материалов о социальной ответственности бизнеса и социальных программ ВИЗ-Стали и ВИЗа

2010

Газета имеет диплом Свердловского регионального отделения «Медиасоюз» **за победу в конкурсе «Корпоративный диалог-2007»**

ВИР – **победитель в номинации «Крупницы истории»** конкурса ГМПР Свердловской области, посвященного 65-летию Победы



2011

Газета «Верх-Исетский рабочий» признана **«Лучшим изданием металлургических и метизных заводов России и стран СНГ»**

2012

Победила в конкурсе корпоративной прессы Свердловской области «ОБЛИК-2012» **в номинации «Заводские газеты»**

2013

Газета стала **победителем** конкурса Свердловского обкома ГМПР в номинации **«За лучшие материалы о человеке труда»**

Опыт издания включен в научные сборники Уральского государственного университета и Уральского федерального университета **«Корпоративная пресса России: современный опыт и тенденции развития»**, а также в серию: **«Корпоративные СМИ: секреты эффективности»**

3 вопроса редактору



Наталья Качмашева –

редактор газеты «ВИР» с 1993 года. На заводе с 1975 года. Сначала работала машинистом крана в листопрокатном цехе. Окончив заочное отделение филологического факультета Уральского госуниверситета, в 1991 году перешла работать в редакцию заводской газеты, через два года возглавила ее

— **Что, на ваш взгляд, характеризует современный облик газеты?**

— Безусловно, за 90 лет существования газета не раз меняла и форму, и содержание. Если раньше ВИР освещал только жизнь завода, то сейчас мы обсуждаем на страницах газеты общенациональные темы, публикуем обзор новостей по России, об-

ласти, городу. Единственное, что осталось неизменным, – героями наших публикаций и собеседниками всегда остаются заводчане.

К тому же в свое время заводская многотиражка вышла «за проходную», и этому предшествовал ряд причин. Во-первых, в середине 90-х мы уже стали ощущать информационный голод. К тому времени на ВИЗе по экологи-

ческим соображениям было закрыто горячее производство, в результате чего завод сразу сократился наполовину, а значит, исчезли многие производственные темы. Во-вторых, социальная сфера ВИЗа отошла в муниципалитет, и у нас стало меньше информповодов. В то же время у заводчан периодически возникали вопросы, которые решались теперь не на заводе.

Люди по привычке обращались в газету, и журналисты для выяснения обстоятельств должны были теперь выходить на городские структуры. И мы вышли. Кстати, к этому времени старый завод уже разделился на ВИЗ и ВИЗ-Сталь, и с 1998 года газета стала работать на два предприятия.

— **Какую роль играет сегодня заводская многотиражка в жизни ВИЗа и ВИЗ-Стали?**

— Сегодня газета является важным звеном в формировании как информационной политики, так и корпоративной культуры предприятий. Мы стараемся не только поддерживать, но и развивать десятилетиями складывавшиеся заводские традиции. Так, ежегодно с 1943 года силами редакции проводится легкоатлетическая эстафета, а с 2004 года – турнир по мини-футболу на приз газеты. А в нынешний юбилейный год газета впервые выступила организатором новых общезаводских мероприятий: Дня завода для ветеранов, конкурса рыбаков по подледному лову, состязания женщин-автолюбителей. Визовцы активно поддерживали эти начинания. Быть ближе к нашим читателям, вести с ними постоянный диалог не только на страницах газеты, но и в жизни, способствовать объеди-

нению трудовых коллективов, формированию общезаводских ценностей – вот задачи, которые сегодня решает газета.

— **Что изменилось после того, как ВИЗ и ВИЗ-Сталь стали частью Группы НЛМК?**

— Предприятия стали частью Группы НЛМК, а ВИР – одной из корпоративных газет холдинга. С одной стороны, у нас появились новые задачи по формированию единой корпоративной политики, с другой – больше возможностей для профессиональной работы, которая вышла на новый уровень.

Мы существенно повзрослели благодаря ежегодным тренингам, организуемым пресс-службой НЛМК, стали использоваться новые информационные инструменты. Сегодня в онлайн-режиме редакция получает новости о работе предприятий компании, происходит ежедневный мониторинг с обзором прессы, аналитикой, и все это использует в своей работе. В газете появилась постоянная рубрика «Пuls Группы НЛМК», где мы публикуем наиболее важные статьи о ситуации в металлургии в Группе НЛМК, страны и мира и стремимся, чтобы

наши читатели чувствовали себя частью большой и серьезной компании.

Жизнь не стоит на месте, и в ближайшем будущем нас ждут большие перемены. Сегодня мы в буквальном смысле стоим на низком старте, чтобы начать работать в составе объединенной редакции СМИ НЛМК на новом и, надеюсь, еще более профессиональном уровне. ■

Текст: Анатолий Угланов



ОСКОЛЬСКИЙ БОГАТЫРЬ

Как поднять штангу в 200 килограммов и открыть собственный спортзал, «Компании НЛМК» рассказал машинист Стойленкого ГОКа **Олег Лосев**

В небольшой комнатке спортивного зала «Тонус», где мы расположились для беседы с Олегом Лосевым, все оборудовано по-спартански – стол, несколько разнокалиберных стульев, кровать. Это место Олег вполне может назвать своим домом, столько свободного времени он проводит здесь.

ПРИШЕЛ И ЗАДЕРЖАЛСЯ

Олег всегда хотел открыть свой зал, где он смог бы обучать всех желающих. Для этого ему пришлось изучить множество литературы и вновь пойти учиться. Уже в возрасте за 40 Лосев поступил на физкультурный факультет БелГУ, окончив его в 2011 году.

Сейчас в «Тонусе» он практикует индивидуальный подход к каждому.

— Главный шаг новичок делает, когда приходит в зал, – считает Олег. – Для этого на самом деле нужна смелость. Молодежь стесняется прийти и выглядеть нелепо рядом с тренированными ребятами. Но я всегда говорил, что этого бояться не стоит: все когда-то начинают с нуля. И если новичок пришел и задержался больше чем на несколько тренировок, значит, у него отличные шансы добиться успеха. Моя же задача как тренера – дать нужное направление и показать, как правильно выполнять упражнения.

А началось все почти 30 лет назад, когда Олег Лосев устроился работать на Стойленский ГОК:

— В 1985 году я устроился на комбинат помощником машиниста тягового агрегата в желдорцехе. Тогда же у меня родилась дочь Виктория. В это время я и начал заниматься спортом по-настоящему. До этого, можно сказать, баловался на перекадаине. В душе всегда чувствовал, что мне чего-то не хватает. Не было движения.

А тут стабильная работа, рождение ребенка. Подумал: а почему бы не заняться спортом серьезно? Ведь мне всегда нравились силовые виды – бодибилдинг, пауэрлифтинг, гиревой спорт.

Но вместо того чтобы с фанатизмом накинуться на «железо» Лосев начал собирать вырезки из газет и журналов. Ему было интересно, как правильно подойти к снаряду, какую технику советуют специалисты.

ДВУХСОТКИЛОГРАММОВЫЙ РУБЕЖ

— Да, про «качков» много анекдотов ходит, – смеется Олег. – Многие отказывают им в большом интеллекте. Но чтобы показать хороший результат в бодибилдинге или бодифитнесе, нужно проштудировать массу литературы по тренингу, методике, системе.

И тот, кто добивается успеха, подходит к своему делу с научной точки зрения. Здесь без знаний никуда. Природа может одарить человека фантастическим здоровьем, но сохранить его, сформировать свое тело и себя самого человек может только сам. Видел массу примеров, когда ребята занимались бессистемно и останавливались в развитии.

Получив опыт в некоторых силовых направлениях, Олег выработал программу для себя, и со временем она принесла результаты. Лосев даже пригласили заниматься в знаменитый

в прошлом зал «Оскольский богатырь», где тренировались многие спортсмены Старого Оскола. Были среди них и стойленцы.

Олег с теплотой вспоминает о тех временах, ведь в стенах «Богатыря», по его словам, он вырос как спортсмен. Да и к соревнованиям, где он защищал честь города, области и комбината, готовился именно там.

— Три года я показывал результаты на уровне мастера спорта по пауэрлифтингу, – говорит Лосев. – Но, к сожалению, мне так и не представился шанс принять

участие в чемпионате России. К тому же я не был профессионалом – параллельно работал по сменам в железнодорожном цехе, и поэтому давать высокие показатели с каждым годом становилось все труднее. И в один прекрасный момент я решил – хватит. Нужно понимать, когда остановиться, чтобы сохранить здоровье.

Именно тогда Олег показал лучший результат по области – 200 кг в жиме штанги, который шел в зачет соревнований по пауэрлифтингу. К гроссмейстерскому результату спортсмен шел четыре года, выкладываясь на тренировках по максимуму.

— Начинать я подготовку с жима 170 кг, – рассказывает Олег. – Долго «стоял» на этом весе. Потом был скачок до 190 кг, и снова – как будто стена перед следующим результатом. Я снова начал изучать подходы, методику. И в конце концов дождал этот двухсоткилограммовый рубеж.

«ФАНАТИЗМ В СПОРТЕ – ЭТО ПРЕКРАСНО»

На комбинате с участием Олега была создана сильная команда гиревиков, одержавшая много побед.

Но главным он считает сохранение здоровья.

— Фанатизм в спорте – это прекрасно. Он позволяет отдаваться любимому делу без остатка. Но нужно уметь сказать себе «хватит», когда речь идет о здоровье. Ведь у каждого спортсмена своя конституция: нужно понимать, какие мышцы нужно загружать больше, какие меньше. И это не только хороший результат, но и возможность жить нормально, без болячек, вне большого спорта.

Несмотря на увлечения, основным местом работы для Олега по-прежнему остается Стойленский ГОК. Сейчас он уже машинист подвижного состава, хотя первые 13 лет на комбинате исполнял функции помощника. Все эти годы он приносил славу комбинату на спортивных площадках и не шел в машинисты целенаправленно.

— На железной дороге, как в спорте, важны правила и концентрация, – говорит Олег Лосев. – Машинист – профессия ответственная. Серьезный спорт – тоже. Сочетать их достаточно сложно, поэтому пока я был нацелен на результат, был сосредоточен на тренировках. Когда понял, что добился своего, решил сконцентрироваться на работе. На мой взгляд, расставить приоритеты – первое, что должен сделать человек, занявшись каким-либо делом. ■



“ **Олег одержал лучший результат по области – 200 кг в жиме штанги** ”

РЕКОМЕНДУЕМ КНИГИ



Илья Самошин,
начальник отдела внедрения системы KPI



ТОП-5 деловых бестселлеров в октябре

Стивен Кови **«Семь навыков высокоэффективных людей»**, Альпина паблишер, 2013

Виктор Франкл **«Сказать жизни “Да!”»**, Альпина нон-фикшн, 2013

Тал Бен-Шахар **«Парадокс перфекциониста»**, Манн, Иванов и Фербер, 2013

М. Дж. Райан **«В этом году я... Как изменить привычки, сдержать обещания или сделать то, о чем вы давно мечтали»**, Манн, Иванов и Фербер, 2013

Джош Кауфман **«Сам себе MBA. Самообразование на 100%»**, Манн, Иванов и Фербер, 2013

Источник: www.ozon.ru



И. Расиел, П. Фрига

Инструменты McKinsey. Лучшая практика решения бизнес-проблем
Манн, Иванов и Фербер, 2009

Эту книгу я получил в подарок на новый 2010-й год от своего непосредственного руководителя (в то время я еще не работал в НЛМК). Сначала мое отношение к книге было довольно скептическим: название мне показалось слишком общим, и она долго пылилась на дальней полке книжного шкафа. Интерес к книге возник после перехода в другое подразделение, где мне предстояло управлять проектной группой, состоящей из сотрудников разных функциональных направлений. Поскольку этот опыт был для меня новым, я обратился к книге в поисках рекомендаций по управлению командой.

В книге вы также найдете описание процессов решения проблем и принятия решений, основанных на методах McKinsey, но приспособленных к реальной жизни с учетом опыта бывших сотрудников этой консалтинговой компании. В частности, в книге рассказывается про методы структурирования проблем, сбора и анализа данных, презентации своих идей.

Книга будет полезна тем, кто интересуется консалтингом и участвует в работе проектных групп.

ozon.ru 200 ₽

amazon.com 19.96 \$



Джин Желязны

Говори на языке диаграмм
Манн, Иванов и Фербер, 2007

А эта книга мне очень пригодилась, когда я получал второе высшее образование. Я учился по специальности «Финансовый менеджмент» в Финансовой академии при Правительстве Российской Федерации, параллельно работал. Мне предстояла защита дипломной работы и я искал книгу, которая помогла бы мне подготовиться к презентации.

Книга рассказывает о том, как четко и наглядно представить ваши идеи и передать информацию с помощью диаграмм, а также удерживать внимание аудитории и быть уверенным, что ваши идеи будут правильно поняты. На страницах этой книги вы найдете все, что необходимо знать для создания понятных и запоминающихся диаграмм. Это и практические рекомендации по выбору типа диаграммы – круговой, линейчатой, точечной, гистограммы, графика, и правила подготовки и использования различных типов диаграмм, и ограничения по их применению, а также графические примеры неудачных диаграмм.

Книга будет полезна тем, кто хочет научиться четко и лаконично выражать свои мысли и доносить идеи с помощью диаграмм.

mann-ivanov-ferber.ru 750 ₽

amazon.com 28.98 \$

ТАКОЙ РАЗНЫЙ СИЭТЛ

О боингах, Старбаксе и жвачке. Эксперт управления по связям с инвесторами **Яна Алтын** рассказывает о своем путешествии на северо-запад США

«А может, у меня что-то не так с паспортом, и меня не впустят в страну, и я вернусь домой», – так я думала, стоя в очереди на паспортном контроле в США в 2002 году. Это было первое длительное (почти полгода) самостоятельное путешествие по студенческой программе. Пять лет спустя я проходила тот же паспортный контроль в Нью-Йорке с совершенно другими мыслями: я летела в Сиэтл, меня не пугал перелет в 17 часов, и даже наоборот, я ожидала чего-то волшебного от «изумрудного города».

ИЗУМРУДНЫЙ ГОРОД, ИЛИ ВОРОТА В АЛЯСКУ

Сиэтл получил прозвище изумрудного города благодаря расположению в густых лесах вечнозеленого штата Вашингтон (не путать с городом Вашингтон на восточном побережье страны). Сиэтл находится на северо-западе США в заливе Тихого океана, и оттуда до границы с Канадой всего пара часов на машине. Еще Сиэтл неформально называ-

ют «Воротами в Аляску». Из-за близости к Тихому океану Сиэтл несколько раз затапливало и смывало до основания: до тех пор, пока жители не выстроили город заново, сделав насыпи. Теперь такой рельеф создает трудности для приезжих водителей. Признаюсь, и мне было страшно в 45 градусов, когда ты почти лежишь в кресле автомобиля. Тот факт, что машина с автоматической коробкой передач гораздо легче в управлении и не откатывается назад, в изумрудном городе не работает: еще как откатывается! Но жителей Сиэтла этим не испугаешь: они не только аккуратно ездят за рулем под наклоном, но и паркуются, и строят свои дома и парки на крутых склонах.

ГОРОД ДОЖДА И КОФЕ

Дожди в Сиэтле совсем не редкость: у жителей даже есть шутка о бесценности двух солнечных дней подряд в городе. Все дело в Каскадных горах, которые служат преградой для облаков, движу-



В Сиэтле родился основатель компании Microsoft Билл Гейтс



В фильме «Сумерки. Сага. Затмение» действие проходило именно в Сиэтле



В компьютерной игре World in Conflict именно с Сиэтла начинается вторжение СССР на территорию США



В Сиэтле родился выдающийся американский гитарист, певец и композитор Джими Хендрикс



В Сиэтле происходит действие фильма «Неспящие в Сиэтле» с Томом Хэнксом и Мег Райан в главных ролях

щихся с океана. А туманы (а может, это та же облачность, только низкая) здесь настолько густые, что в прямом смысле слова живешь как в облаке по несколько дней и чувствуешь себя персонажем из мультфильма, который переживал за белую лошадку. Возможно, такая погода навеивает на жителей соответствующее настроение, ведь именно в Сиэтле зародился музыкальный стиль гранж, и именно здесь в пригороде жил Курт Кобейн, лидер группы Nirvana.

А еще такая погода способствует тому, чтобы провести время за чашкой кофе. Американцы в принципе большие любители кофе, а Сиэтл и вовсе считается кофейной столицей мира. Здесь, в центре города, у рынка Pike Place Market нахо-



дится самый первый Старбакс – одна из самых известных кофейен в мире. Именно тут сохранился первый логотип Старбакса – вывеску специально не меняли с 1971 года. Кофейни в Сиэтле через каждые десять метров, и запах кофе в городе перемешивается с запахом дождя и океана.

ГОРОД РЕАКТИВНЫХ САМОЛЕТОВ

Благодаря компании Boeing Сиэтл называют еще и городом реактивных самолетов. Севернее от Сиэтла, в городе Эверетт, находится огромное здание, на воротах которого изображена девушка с распростертыми руками, словно парящая в воздухе. Это сборочные цеха завода Boeing.

Это место и было целью моего путешествия. У меня всегда была страсть к самолетам: я могу часами наблюдать за реактивными птицами в небе и на земле вблизи аэропортов.

Здание завода считается самой большой постройкой в мире. Оно занимает площадь около 400 000 квадратных метров, а по объему пре-

▲ В центре города, у рынка Pike Place Market, находится самый первый Старбакс с оригинальным логотипом – вывеску специально не меняли с 1971 года.

вышает 13 миллионов кубических метров. Чтобы почувствовать габариты здания, достаточно представить, что размер одной двери в ангаре приблизительно равен площади футбольного поля. Но и продукция, выпускаемая заводом, не маленькая: размах крыла пассажирского «Боинга-747» – почти 60 метров.

Благодаря Уильяму Боингу, в честь которого названа корпорация, мир узнал о новом способе передвижения – аэроплане. Не буду вдаваться в историю, скажу только, что в Эверетте собираются широкофюзеляжные модели 747, 767, 777 и знаменитый Dreamliner («Боинг-787»). Производство на заводе не прекращается круглые сутки. Работы ведутся в три смены, но в этом есть и свои плюсы: меньше заторов на дороге, больше парковочных мест, которых катастрофически не хватает.

МУЗЕЙ АВИАЦИИ И ЧКАЛОВ

Незабываемое впечатление на меня произвела одна из главных достопримечательностей Сиэтла – Музей авиации, самый крупный частный авиационный музей в мире.

У входа в музей, рядом с небольшой деревянной постройкой с надписью Boeing, где хранятся первые деревянные самолетики и чертежи летательных аппаратов, стоит бюст Валерия Чкалова. Это – память о том, что он совершил первый беспосадочный перелет через Северный полюс. Правда, многие ошибочно думают, что Чкалов совершил посадку именно в Сиэтле, хотя он не долетел до изумрудного города и приземлился в городе Ванкувере в Канаде. Однако гордость меня так и распирала.

Экспозиция музея размещена в трех ангарах и на улице. Здесь собраны, наверное, самые разнообразные летательные аппараты за всю историю авиации. Одним из самых интересных экспонатов музея мне показался Lockheed SR-71, он же Blackbird, черный дрозд. Это сверхзву-

В местном музее собраны самые разнообразные летательные аппараты за всю историю авиации

ковой самолет, сконструированный по технологии стэлс, которая позволяла снизить видимость боевых самолетов с помощью специально разработанных геометрических форм и радиопоглощающих материалов. Самолет достигал скоростей свыше 3300 километров в час. При такой скорости фюзеляж самолета нагревался до 400 градусов, поэтому он изготовлен из специальных сплавов, а пилоты летали в скафандрах и кислородных масках.

Помимо этого в музее можно увидеть и самолет местной пилотажной группы BlueAngels, и президентский «Боинг-707» (знаменитый борт № 1), на котором летали Кеннеди, Джонсон и Никсон. В музее никто не скучает: для детей есть симуляторы полетов и самолеты, которые можно не только трогать, но и зайти внутрь. Для взрослых – техника, связанная с космической тематикой, модельки самолетов и даже форма экипажей и бортпроводников (гавайские рубашки в крупный цветочек для полетов на острова и форма с воротниками из соболя – на Аляску). Приехав к открытию музея, я провела там целый день, и мне казалось, что я не успела посмотреть, потрогать и сфотографировать.

НЕКУРЯЩИЙ ГОРОД

Несколько лет подряд в Сиэтле собирались подписи за легализацию марихуаны и даже устраивались минидемонстрации. Даже ко мне приставали веселые личности с дредами и просили оставить свою подпись. Я смущалась и ссылалась на то, что не являюсь гражданкой США, а значит, моя подпись не поможет. Мне казалось нереальным, чтобы правительство пошло на уступки в таком вопросе. Однако

в декабре 2012 года ее все же легализовали. Теперь марихуана разрешена для продажи и употребления в «развлекательных целях» в штате Вашингтон. Но после принятия поправки в законодательстве ничего особенного не произошло, так как Вашингтон является стопроцентно некурящим штатом. За курение не только в общественных местах, но и вблизи зданий тут сурово наказывают. Я лично была свидетелем, когда молодой человек закурил, выйдя из отеля. Не про-

шло и двух минут, как три полицейские машины окружили его и положили на землю – точно как в кино.

Помимо этого в Сиэтле множество удивительных достопримечательностей. И одна из них – сиэтловский тролль, расположившийся под мостом имени Вашингтона. В руке он держит маленькую машинку – настоящий Volkswagen Beetle – и гроз-

Размер одной двери в этом ангаре приблизительно равен площади футбольного поля. Завод «Boeing», Сиэтл



▲ Недалеко от рынка PikePlaceMarket есть стена жвачки. Она становилась такой постепенно, когда жители Сиэтла стояли в длинной очереди в кинотеатр. Начальство кинотеатра не раз заставляло своих работников соскребать жвачку со стены, но в 1999 году они сдались, а стена стала местной достопримечательностью

но сверкает начищенным глазом, сделанным из колесного колпака. Это был самый успешный проект городского конкурса, целью которого было привести в порядок территорию под мостом, превратившуюся в свалку и место торговли наркотиками. Порядок навести удалось, но бомжи, видимо, все равно приходят сюда ночевать – запах здесь характерный.

А еще мне удалось обнаружить в Сиэтле памятник Ленину, удивительным образом попавший туда. Он был создан в 1988 году скульптором Эмилем Венковым по заказу правительства Чехословакии и был установлен на площади Ленина в Попраде. После распада Чехословакии памятник был демонтирован и заброшен. В куче лома для продажи его обнаружил американец Льюис Карпентер, который в то время преподавал английский в Словакии. Он выкупил памятник за 13 тысяч долларов и переправил в Сиэтл за 41 тысячу долларов, заложив свой дом. В 1994 году Карпентер погиб в автокатастрофе, а памятник так и остался лежать на заднем дворе его дома. В 1995 году по просьбе семьи Карпентера (с целью освободить дворик) памятник установили во Фримонт, в одном из богемных и артистических районов Сиэтла, поэтому нередко его раскрашивают и наряжают в различные костюмы в зависимости от праздника. Однако семья Льюиса продолжает искать покупателя.

КРАСОЧНЫЙ ГОРОД

В центре Сиэтла расположился один из самых старых действующих рынков в США, открытый в 1907 году, – PikePlaceMarket, или общественный фермерский рынок. Еще его часто называют рыбным рынком из-за богатого разнообразия рыбных рядов. Продажа рыбы на фермерском рынке – настоящее представление.



◀ Это знаменитый Фримонтский тролль, призванный навести порядок под мостом имени Вашингтона в Сиэтле

Продавец получает заказ от покупателя и громко кричит на весь рынок, кто и каким образом должен приготовить этот заказ. После этого рыбу начинают высоко подбрасывать, передавая от продавца к продавцу и выкрикивая название вашего заказа. Как ни странно, но символом рынка является вовсе не рыба, а бронзовая свинка по имени Рейчел, которая

по совместительству является еще и копилкой на благотворительные нужды, собирая в год от 6 до 9 тысяч долларов. А еще на рынке невидимое количество и разнообразие цветов, в букетах и в россыпь, все очень яркие, от чего сразу создается праздничное настроение. И конечно же, здесь есть и овощи, и фрукты, и сувениры, и маленькие ресторанчики.

Недалеко от рынка есть еще одна небольшая достопримечательность – стена жвачки. Она становилась такой постепенно, когда жители Сиэтла стояли в длинной очереди в кинотеатр. Начальство кинотеатра не раз заставляло своих работников соскребать жвачку со стены, но в 1999 году они сдались, а стена стала местной достопримечательностью.

Еще одна забавная постройка в городе является самым узнаваемым символом Сиэтла. Это СпейсНидл, «космическая игла», которую видно почти из любого квартала. СпейсНидл была построена в 1962 году для Всемирной выставки, а сейчас находится в частном владении и считается одной из лучших смотровых площадок. Для меня же СпейсНидл является чем-то особенным: когда я улетаю из Сиэтла домой, то стараюсь ехать в аэропорт так, чтобы мне удалось помахать на прощание «космической игле». Ведь теперь каждый раз, покидая изумрудный город, я думаю: «А может быть, у меня что-то не так с билетом?

И мне не хватит места в самолете? И я задержусь в Америке еще на пару дней?» ■

Текст и фото: Яна Алтынь



◀ PikePlaceMarket в Сиэтле – один из самых старых действующих рынков в США. Он был открыт в 1907 году

ПРИЗ ЗРИТЕЛЬСКИХ СИМПАТИЙ В РУБРИКЕ «ФАНТАЗИЯ» ЗАВОЕВАЛО ФОТО **МАКСИМА ДВОРНИКОВА**

160

**Победитель –
Максим Дворников,**
разливщик стали КЦ-1 НЛМК,
Липецк

Фото Максима Дворникова, разливщика стали первого конвертерного цеха НЛМК, набрало 160 голосов.
Поздравляем Максима!

Прием работ на конкурс закрыт, но если вы хотите публиковать свои снимки в журнале, напишите главному редактору: magazine@nlmk.com. Имя обладателя главного приза, которого определит жюри из профессиональных фотографов без учета лайков на Facebook, мы объявим в следующем номере. ■

**Присылайте свои
фото для публикации
в журнале:**

magazine@nlmk.com

100

**Автор –
Сергей Простов,**
слесарь-ремонтник цеха по ремонту
металлургического оборудования
НЛМК, Липецк

21

**Автор –
Артем Шунин,**
инженер технического центра НЛМК

12

**Автор –
Андрей Новосад,**
специалист по рекламе
и продажам, КЛИНКОМ

10

**Автор –
Вадим Урьяс,**
вице-президент
по информационным
технологиям, НЛМК

Победитель прошлого номера – Кирилл Тонких

Кирилл Тонких,

инженер центральной лаборатории НЛМК:
«Каждая фотография –
это наша история»

— Хочу выразить благодарность нашей компании и отдельную благодарность коллективу корпоративного журнала за проведение таких фотоконкурсов! Для меня моя фотография – это своего рода «машина времени», «телепорт»: благодаря снимкам я могу перенестись в места, где я когда-то побывал, показать их своим родным и друзьям, передать атмосферу за сотни и тысячи километров от дома.

Друзья, огромное спасибо за ваши голоса! Фото, за которое вы голосовали в рубрике «Город», было сделано во время путешествия по Италии, на одной из улочек Венеции. За него проголосовали не только друзья и коллеги, но и коренные жители Венеции. Было приятно узнать, что венецианцы так любят свой город. Жаль, что он стремительно уходит под воду: на первых этажах многих домов уже никто не живет, потому что уровень воды ежегодно поднимается. Так что, возможно, мои внуки увидят город только на фотокарточках.

В мире много удивительных, завораживающих, красивых, неповторимых мест. Хочется пожелать всем больше путешествовать и привозить из поездок много интересных фотографий. Ведь фотография помогает не только «телепортироваться» в прекрасные и далекие города и страны, но и сохранить память о дорогах, близких, ушедших от нас людях, воспоминания о которых мы так бережно храним и проносим через всю свою жизнь. Каждая фотография – это наша история.

8

**Автор –
Сергей Чурсов,**
начальник отдела защиты инфор-
мации службы безопасности НЛМК



Читайте нас на сайте!
nlmk.com/ru/mag

Пишите нам: magazine@nlmk.com