

ПРОМЫШЛЕННОСТЬ И ОБЩЕСТВО

№4(06)
декабрь 2013

ЭКСПЕРТНОЕ
ИССЛЕДОВАНИЕ.
КОРПОРАТИВНАЯ
МЕДИЦИНА



ПЬЕДЕСТАЛ
ПРОЕКТОВ
ДЛЯ ЛЮДЕЙ.
ОБРАЗОВАНИЕ

Председатель
совета директоров
ОАО «ММК»
Виктор РАШНИКОВ

**Сделано
в Магнитогорске**
ГОД ЮБИЛЕЕВ МАГНИТКИ



ПРОМЫШЛЕННОСТЬ И ОБЩЕСТВО

<http://промышленностьиобщество.рф/>

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ ИНДУСТРИАЛЬНОГО МАСШТАБА

- НОВОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ РЕГИОНОВ
- КАТАЛОГ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ ПРЕДПРИЯТИЙ
- МОНИТОРИНГ ИНДУСТРИАЛЬНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ
- АНАЛИТИКА И ФОТОРЕПОРТАЖИ



Уважаемые друзья!

В этом номере мы подняли один из самых острых вопросов сегодняшнего дня. Отсутствие квалифицированных специалистов — вот проблема, которой обеспокоены практически все промышленные предприятия. К сожалению, кризисные годы, когда заводы закрывались, а специалисты месяцами не получали зарплату, привели к тому, что молодежь долгое время отказывалась получать техническое образование. Кроме того, огромное количество вузов, которое привело к доступности не всегда качественного высшего образования, сделало рабочие специальности крайне не престижными.

Как нынешние эффективные руководители решают для себя эту задачу, мы и хотим вам рассказать. Под обложкой журнала мы собрали опыт таких предприятий, как группа ЧТПЗ, УГМК, «Норильский никель». Эти компании не ждут, что проблема кадров разрешится сама собой, а прилагают активные усилия для обеспечения своих предприятий лучшими специалистами. Также мы рассмотрели опыт Белоруссии, где в промышленности преобладает государственный сектор и есть свои методики подготовки и привлечения профессиональных кадров.

В октябре этого года председатель совета директоров ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» Виктор Рашников отметил свой юбилей. Редакция «Промышленности и общества» от всей

души поздравляет Виктора Филипповича — замечательного человека, высококлассного специалиста и выдающегося руководителя. Уверены, что под его руководством Магнитку ждет еще немало свершений. А о том, чего удалось добиться уже сейчас и чем является ММК для города и региона, рассказал председатель Общественной палаты Челябинской области Вячеслав Скворцов.

Не могли мы обойти вниманием и еще одну замечательную дату. Свой четвертьвековой юбилей отметил этой осенью Общественный благотворительный фонд «Металлург». За время своего существования фонд помог тысячам благополучателей. Хочется сказать огромное спасибо коллективу «Металлурга» за доброту, неравнодушие сердец и ежедневный подвиг, который дает надежду людям. Пусть вам сопутствует удача в ваших благородных стремлениях, в вашем подвижническом труде на благо людей и страны.

Вы также узнаете об усилиях, которые прикладывает ОАО «НПК «УралВагонЗавод» к тому, чтобы жизнь в Нижнем Тагиле была как можно более удобной не только для рабочих предприятия, но и для всех горожан.

Отдельным блоком в этом номере журнала представлена разработка исследовательского центра «Промышленность и общество», посвященная корпоративной медицине. Мы изучили лучшие практики предприятий России и Белоруссии в этой сфере, провели сравнительный анализ различных направлений здравоохранения, касающихся сотрудников вредных производств и жителей моногородов, рассмотрели варианты как частного, так и частно-государственного партнерства. Свои заключения дали профессиональные медики, эксперты здравоохранения, директора медцентров и клиник.

Надеемся, материалы этого номера станут интересными и полезными для вас.

Приятного чтения!

*Редакция журнала
«Промышленность и общество»*

Содержание



6



22



28



6 **новости**

Люди, конкурсы, награждения, события в социальной сфере, экологические программы.

10 **тема номера**

Специалисты XXI века: десятка образовательных проектов в российской промышленности.

20 **пространство**

От Москвы до самых до окраин: новости промышленных предприятий страны.

22 **развитие**

В октябре этого года свой юбилей отметил председатель совета директоров ОАО «ММК» Виктор Рашников. О том, каких высот удалось достичь коллективу комбината под руководством Виктора Филипповича, рассказывает председатель Общественной палаты Челябинской области Вячеслав Скворцов.

28 **дата**

Четверть века исполнилось общественному благотворительному фонду «Металлург». За время своей деятельности «Металлург» заслужил тысячи благодарностей благополучателей. Журнал «Промышленность и общество» побывал на дне рождения фонда.



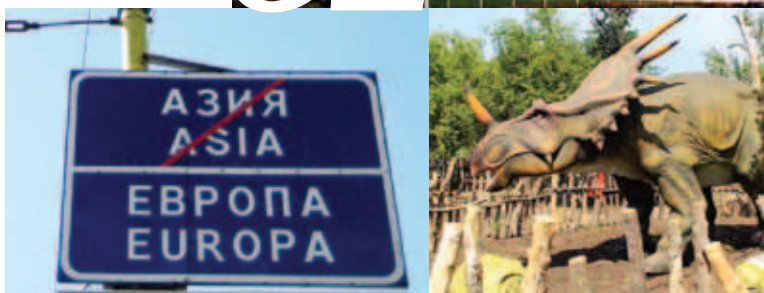
10



32

32 очерк

Магнитогорск расположен сразу в двух частях света — Европе и Азии. Но не только в этом его уникальность. Рука об руку город и Магнитогорский металлургический комбинат продолжают преодолевать трудности и удивлять своими рекордами.



38 проект

Инновации в промышленности касаются не только производства. Благодаря новому подходу к профессиональному образованию в группе ЧТПЗ, в мире появилось новое понятие «белые металлурги».



38

42 синергия

Открытие в Верхней Пышме суперсовременного Технического университета УТМК стало одним из главных событий года в сфере подготовки квалифицированных кадров для промышленности.



42



Содержание



46



84



50

46 стимул

Основные производственные площадки «Норильского никеля» расположены в условиях Крайнего Севера. Тем не менее специалисты компании успешно справляются не только с подготовкой и переподготовкой кадров для предприятий на местах, но и с конкуренцией в привлечении на предприятия выпускников ведущих вузов страны.

50 исследование

Медицинское обслуживание — один из самых важных социальных факторов для населения. Какие модели здравоохранения, созданные промышленными компаниями, наиболее успешны?

84 опыт

Государственный сектор в промышленности и образовании Белоруссии по-прежнему весьма значителен. Следовательно, и на профессиональные кадры, которых готовят в металлургическом колледже города Жлобина, распространяются государственные гарантии.



ПРОМЫШЛЕННОСТЬ И ОБЩЕСТВО №4(06)

Учредитель и издатель:
ООО «Металл Проект»

Генеральный директор:
Александр Благодатских

Главный редактор:
Степан Строев

**Координатор
проекта:**
Игорь Рябов

Шеф-редактор:
Роман Липкин

**Ответственный
секретарь:**
Павел Руденко

Арт-директор:
Александр Чистов

Бильд-редактор:
Елена Фомичева

**Литературный
редактор,
корректор:**
Татьяна Чернова

Над номером работали:
Павел Серегин,
Василий Кузнецов,
Ирина Петрова,
Яков Серов,
Надежда Володина,
Константин Тимофеев,
Елена Набокова,
Анна Петросова,
Маргарита Донникова,
Елена Горинова

www.промышленностьиобщество.рф

Контакты редакции:
+7 495 232 0328
pio@metalproject.su

Типография:
Слово Дело

Тираж:
1000 экземпляров

Журнал зарегистрирован
в Федеральной службе
по надзору в сфере связи,
информационных технологий
и массовых коммуникаций
(Роскомнадзор),
рег. ПИ №ФС77-49237
от 04.04.2012г.



86 практика

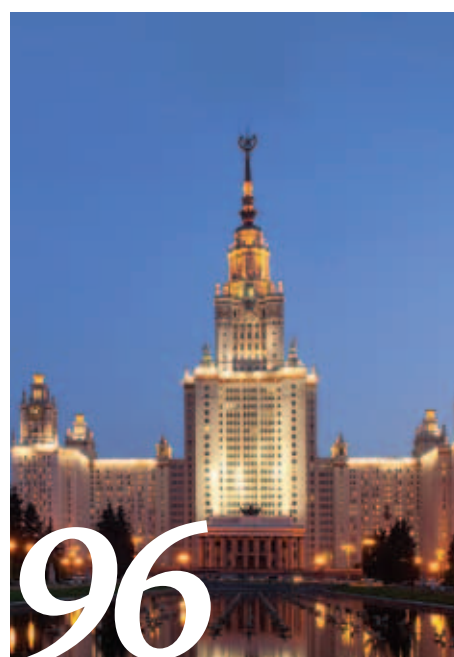
Являясь градообразующим предприятием, ОАО «НПК «УралВагонЗавод» заботится как о достойных условиях труда для своих сотрудников, так и о создании комфортной среды для жителей Нижнего Тагила вне промышленной территории.

90 история

Коммерческая деятельность Петра Губонина была неотделима от его жизни благотворителя и мецената. Он посвятил ее процветанию и экономики, и культуры Отечества.

96 красный уголок

Начиная с XVII века имена выпускников российских учебных заведений становились известны всему миру.



Социальное предпринимательство

ОК «РУСАЛ» выступила организатором Дня социального предпринимательства «Социальный бизнес: новая точка роста». Мероприятие состоялось в Красноярске — одном из ключевых регионов присутствия компании.

На инвестиционной сессии социальные предприниматели представили проекты с общим объемом инвестиций свыше 19 млн. рублей. Подписаны соглашения о сотрудничестве Центра инноваций в социальной сфере (ЦИСС) с региональным филиалом МТС, банком «Союз» и IT-компанией DaOffice. Соглашения направлены на взаимодействие в продвижении социально-предпринимательских проектов на территории Красноярского края и других регионов, а также на организацию сотрудничества в предоставлении инвестиционных ресурсов для представителей малого и среднего социального бизнеса, обучающихся в Школе социального предпринимательства при ЦИСС. «Как показывает опыт работы ЦИСС, социальное предпринимательство создает хорошие возможности для активизации жителей регионов и объединения федеральных и региональных ресурсов для решения социальных вопросов, — отметила член Совета директоров РУСАЛа Вера Курочкина. — РУСАЛ будет развивать в регионах присутствия проект по поддержке социального предпринимательства. В планах компании создание представительств ЦИСС в Ачинске, Саяногорске, Каменске-Уральском и Североуральске».



ВЕРА КУРОЧКИНА



Кадровый потенциал

Совместный проект липецкой производственной площадки Группы НЛМК и ее базового учебного

заведения — Липецкого государственного технического университета (ЛГТУ) — признан победителем открытого конкурса Министерства образования и науки РФ на получение государственной поддержки в сфере подготовки высококвалифи-

Сертификат доверия

В ходе регионального этапа конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» Таганрогский металлургический завод (ТАГ-МЕТ), входящий в Трубную Металлургическую Компанию (ТМК), получил «Сертификат доверия работодателю». ТАГМЕТ принял участие в конкурсе в числе восьми организаций от города Таганрог. На получение специального «Сертификата доверия работодателю» может претендовать предприятие, которое заботится о работниках, соблюдает их права и создает комфортные условия труда. Сертификат подтверждает, что ТАГ-МЕТ внесен в реестр работодателей Ростовской области, гарантированно соблюдающих трудовые права работников в рамках проекта «Декларирование деятельности предприятий по реализации трудовых прав работников и работодателей». Данный проект осуществляется Государственной инспекцией труда в Ростовской области при участии областного Союза работодателей.



презентация городского центра профессиональной ориентации будущих специалистов атомной отрасли. Центр открыт в том числе на средства Топливной компании Росатома «ТВЭЛ», направленные на развитие профильного физико-математического образования в городах присутствия компании.

На презентацию были приглашены партнеры учреждения образования: ОАО «Сибирский химический комбинат» (входит в Топливную компанию Росатома «ТВЭЛ»), Северский технологический институт НИЯУ МИФИ, Томский атомный центр, управление образования администрации ЗАТО Северск, Ресурсный центр образования, директора северских школ и гимназий, участвующих в образовательных программах Госкорпорации «Росатом».

Центр профессиональной ориентации рассчитан на поддержку профильного обучения и профориентации школьников с учетом приоритетов

Атомная карьера

18 ноября 2013 года в средней школе № 196 ЗАТО Северск состоялась



цированных кадров для работы на предприятиях Липецкой области. Проект-победитель «Подготовка кадров для промышленных предприятий Липецкой области» теперь будет реализован ЛГТУ совместно с НЛМК при финансовой поддержке из федерального бюджета, размер которой составит около 50 млн. рублей на 2013-2014 учебный год. «Подготовка высококвалифицированных кадров является одним из безусловных приоритетов Группы НЛМК. Многолетнее плодотворное

сотрудничество с ЛГТУ — базовым вузом для нашей компании — один из ключевых элементов этой планомерной работы. Победа ЛГТУ в федеральном конкурсе обеспечит дополнительный импульс созданию в Липецке сильного профессионального кадрового резерва, без которого невозможен успех не только НЛМК, но и всей промышленности региона», — отметил вице-президент по кадрам и системе управления НЛМК Станислав Цырлин. В конкурсе участвовали вузы, ориентированные на подготовку кадров по приоритетным направлениям развития экономики на территории регионов присутствия. Оценивались актуальность и качество представленных конкурсантами проектов, а также потенциал самих участников.

в регионах присутствия компании, стал победителем в номинации «Лучшая программа (проект) корпоративной благотворительности в стратегии развития компании» (партнер номинации — Российский союз промышленников и предпринимателей).

Проект «Профессиональное самоопределение», направленный на выстраивание системы работы по профессиональному самоопределению с учетом современных требований к работнику, вошел в число победителей в номинации «Лучшая программа (проект), способствующая развитию профессионального образования в Российской Федерации» (партнер — Высшая школа менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета). Также компания стала победителем в номинации «За наибольший прогресс», организованной газетой «Ведомости». В региональном субренкинге компания заняла первое место, в отраслевом — второе (в секторе горнодобывающей промышленности).

Конкурс «Лидеры корпоративной благотворительности» организован Форумом доноров (партнерство крупнейших благотворительных (донорских) организаций, работающих в России), газетой «Ведомости» и одной из самых известных аудиторско-консалтинговых групп мира PwC. Цель проекта — выявление лучших программ и распространение информации о них для привлечения внимания к корпоративной благотворительности в России.

социально-экономического развития Северска. Школа № 196, на базе которой создан городской центр, обладает десятилетним опытом работы в области образовательных проектов, связанных с деятельностью градообразующего предприятия и атомной отрасли. В 2004 году школа стала базовой для Северского технологического института в вопросах подготовки будущих студентов. В 2007-м был открыт Центр планирования карьеры. С 1 сентября 2011 года в рамках проекта Госкорпорации «Росатом» и при поддержке ОАО «ТВЭЛ» в школе создан Атомкласс, оборудованы лаборатории и кабинеты. При поддержке ОАО «СХК», СТИ НИЯУ МИФИ, управления образования ЗАТО Северск и других партнеров средней школы № 196 увеличивается число учеников, углубленно изучающих блок физико-математических наук и планирующих поступление на технические специальности вузов. Благодаря силам и средствам, направленным на эти цели, можно говорить об элите, которая будет ориентирована на работу в атомной отрасли.



благотворительности-2013» сразу в нескольких номинациях. Проект «Школа социального предпринимательства», направленный на развитие среднего и малого бизнеса

Лидер благотворительности

ОАО «СУЭК» стало победителем конкурса «Лидеры корпоративной



«КаДетство» УралВагонЗавода

Научно-производственная корпорация «УралВагонЗавод» была награждена дипломом в номинации «Служение Отечеству» за активную поддержку общественных проектов Фонда содействия развитию институтов гражданского общества в Приволжском федеральном округе.

Одно из главных направлений деятельности Фонда — обеспечение реализации Указа Президента России о совершенствовании государственной политики в области патриотического воспитания. Проект «КаДетство», реализуемый на территории Приволжского Федерального округа — по инициативе Полномочного представителя Президента РФ Михаила Бабица — совместно с Министерством обороны, МВД и МЧС РФ, является важным звеном в формировании у подрастающего поколения высоких патриотических качеств и нравственного поведения, основ здорового образа жизни, а также закладывает фундамент для добросовестного служения Отечеству в будущем.

«КаДетство» направлено на создание современных, технически оснащенных кадетских корпусов для обучения более 1 тысячи 300 воспитанников из всех регионов округа. В проект входят четыре учреждения, в том числе Пермский кадетский корпус Приволжского федерального округа имени Героя России Ф. Кузьмина. Корпорация «УралВагонЗавод» оказывает значимую поддержку Пермскому кадетскому корпусу в развитии инфраструктуры учебного заведения, создании учащимся условий, соответствующих самым передовым стандартам.



Машиностроители стали донорами

В начале ноября в ОАО «КБТочмаш им. А.Э. Нудельмана» состоялся День донора (проходил при участии Московского областного регионального отделения Союза машиностроителей России). Акция по безвозмездной сдаче крови, ставшая уже традиционной, является частью совместной программы Союза машиностроителей России и Федерального медико-биологического агентства (ФМБА). В этот раз 29 сотрудников ОАО «КБТочмаш им. А.Э. Нудельмана» сдали более 13 литров крови. В рамках Дня донора состоялось награждение работников КБ, занимающихся организацией и

проведением этого мероприятия. Руководитель ФМБА В.В. Уйба отметил на расширенном заседании Бюро Союза машиностроителей России, что сегодня на всех станциях, в том числе областных и краевых, внедрены международные стандарты качества по безопасности переливания крови, ее заготовке и хранению. Сотрудничество Союза и ФМБА стало очень важным социальным проектом, позволяющим обеспечить пункты переливания донорской кровью.

Программа стартовала в 2011 году. За минувшие два года более 40 тысяч машиностроителей страны сдали свыше 12 тысяч литров крови. Такого объема хватит, чтобы в течение почти трех месяцев обеспечивать кровью, например, медицинские учреждения Москвы и Московской области.



Дети за безопасность труда

На Белорусском металлургическом заводе нашли неординарный способ популяризации техники безопасности труда среди сотрудников. Вот уже второй раз на предприятии проводят конкурс детского рисунка «Мое будущее — безопасность труда моих

родителей». В нынешнем году подведение итогов и выставка лучших работ прошли 25 октября в Жлобинском металлургическом колледже.

Как отмечают организаторы конкурса (отдел охраны труда БМЗ), такой подход позволяет еще раз напомнить о важности соблюдения техники безопасности. Ведь создание ребенком рисунка на заданную тематику фактически невозможно без участия роди-



телей: как минимум потребовалось объяснить детям, что такое «техника безопасности» и почему ее важно соблюдать. Благодаря этим разъяснениям и, конечно, фантазии маленькие художники создавали свои красочные шедевры.

В нынешнем году на суд жюри было представлено более 50 работ. Из них выбрали победителей в номинациях: «За лучшую пропаганду основ охраны труда», «За оригинальность и творческий подход в отражении проблем охраны труда», «Лучшая совместная работа» и др. При поддержке профсоюзного комитета БМЗ все участники конкурса были награждены грамотами, сладостями и памятными призами.

В будущее — вместе

Состоялись презентация и подписание социально значимой программы «Будущее вместе», разработанной при совместном участии ООО «Газпром добыча Уренгой», администрации Нового Уренгоя и Центра занятости населения Ямало-Ненецкого автономного округа. Основная цель программы «Будущее вместе» — содействие в профориентировании, обучении и трудоустройстве представителей подрастающего поколения, оставшихся без родительского попечения или находящихся в сложных жизненных условиях.

Программа состоит из четырех этапов: приглашения стать участником, профориентирования, обучения рабочим специальностям и трудоустройства. Андрей Чубукин, начальник отдела кадров и трудовых отношений администрации ООО «Газпром добыча Уренгой», в своем выступлении подчеркнул, что за каждым участником проекта будет закреплен куратор из числа Общественного совета по работе с молодежью газодобывающей компании.

Проект поддержали образовательные учреждения Нового Уренгоя: многопрофильный колледж, техникум газовой промышленности, а также учебно-производственный центр компании «Газпром добыча Уренгой». Именно на базе этих трех заведений ребята смогут пройти обучение специальностям. Средства для получения первичной профессии в системе начального профессионального образования выделяет Центр занятости населения.

«Зеленый» субботник

Более ста саженцев яблонь, лип и берез высадили работники ЧТЗ в строящемся на северо-востоке Тракторозаводского района Челябинска новом парке. С призывом провести массовый субботник выступил профком предприятия. Инициативу поддержали профсоюзные активисты заводских подразделений. Своих представителей направили литейщики, кузнецы, инструментальщики, энергетики, мотористы, конструкторы. Они высадили предоставленные районной администрацией саженцы на площадке, где летом будут гулять мамы с колясками и играть дети. Это не первая подобная акция тракторостроителей. В прошлом году они заложили аллею в парке Победы

и планируют поддерживать новую традицию. Место проведения акций также не случайно. Предприятие определило индустриальную судьбу Тракторозаводского района, стало его основателем. В разные годы ЧТЗ построил театр и поликлинику, храм Василия Великого, детские сады, коммунальные объекты, плавательный бассейн «Юбилейный», ДЮСШ по техническим видам спорта, детский парк имени Терешковой. И сегодня тракторный завод откликается на просьбы о помощи. Предоставил технику для сооружения районного стадиона. Оборудовал во дворах спортивные и детские площадки. В парке Победы при участии ЧТЗ появились Аллея ветеранов, скульптура Добрый Ангел Мира, музей военной техники под открытым небом. Озеленение территории — продолжение этих дел.

Музейные гранты

В Центре эстетического развития «Мусейон» в Москве состоялась церемония награждения четвертого Открытого грантового конкурса «Музеи Русского Севера» ОАО «Северсталь». Победителями стали Великоустюгский государственный историко-архитектурный и художественный музей-заповедник, Череповецкое музейное объединение, Государственный историко-художественный дворцово-парковый музей-заповедник «Гатчина», Слободской музейно-выставочный центр (Кировская область) и Музей изобразительных искусств Республики Карелия. Сотрудники Великоустюгского государственного историко-архитектурного и художественного музея-заповедника потратят средства на создание «Детской художественной галереи», которая, по их замыслу, станет центром творческой самореализации младшего поколения. Череповецкое музейное объединение

создает проект «Всега понемножку», или загадки музейного бельэтажа», тоже направленный на привлечение детской аудитории, а также на повышение качества городской среды. Программа «Ощущение дворца» (Государственный историко-художественный дворцово-парковый музей-заповедник «Гатчина», Ленинградская область) позволит приобщить через музейное пространство к обществу ценностям разных эпох незрячих детей. Слободской музейно-выставочный центр (Кировская область) представил проект «Жемчужина Вятского края». Цель — сохранить уникальный исторический облик города. Музей изобразительных искусств Республики Карелия выходит в виртуальное пространство, чтобы больше заинтересовать молодежь. Результатом проекта «Музей в кармане» станет приложение для мобильных гаджетов, где будут представлены развернутые сведения о произведениях искусства из экспозиции музея, которая насчитывает более 15 тысяч экспонатов.



СПЕЦИАЛИСТЫ XXI ВЕКА

ДЕСЯТКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ В РОССИЙСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

С проблемой дефицита подготовленных рабочих кадров в той или иной мере сегодня сталкиваются практически все российские предприятия. Современное производство требует действительно высокой квалификации сотрудников — работать с технологиями XXI века на новейшем, дорогостоящем импортном оборудовании, не пройдя соответствующую подготовку, расточительно и нерационально. Проблема приобрела поистине государственный масштаб, так как нехватка квалифицированного персонала стала одним из факторов, не дающих развиваться экономике нашей страны. Но, как и многие другие, решать эту проблему приходится главам предприятий и их кадровым службам, которые совместно заботятся о будущем производства. Опыт этих предприятий, исповедующих самый разный подход к решению вопроса — не только использование старых, проверенных методов, но и создание абсолютно новых программ обучения персонала, — вошел в сегодняшнюю десятку образовательных проектов «Промышленности и общества».



1



Уральская горно-металлургическая компания

Традиционные образовательные программы не дают необходимой практической подготовки специалистов, и до недавнего времени на «доводку» одного выпускника вуза до своих профессиональных стандартов УГМК тратила массу времени и немалые суммы. Технологии производства при этом развиваются стремительно, и повышать квалификацию персонала необходимо постоянно. В итоге в компании пришли к мысли создать свой Технический университет. Он открылся в этом году. Основное назначение ТУ — повышение квалификации работников предприятий УГМК: учиться могут те, кто уже имеет диплом об образовании. Это самостоятельное учебное заведение, основным партнером которого

в образовательном плане выступил Уральский федеральный университет. Сотрудничество, несомненно, взаимовыгодное — на базе Технического университета УГМК создается лабораторный комплекс, где студенты и аспиранты УрФУ смогут проходить часть своей программы обучения.

К учебному сезону открыли суперсовременные классы для подготовки специалистов рабочих специальностей: механиков, электриков, гидравликов, крановщиков, киповцев и т. д. Но в целом университет ориентирован на подготовку инженерной элиты для предприятий холдинга. Установлено современнейшее лабораторное оборудование, мощная компьютерная и мультимедийная техника, видеоконференцсвязь. Перечень оборудования уникального лабораторного комплекса по металлургии составлен так, что охватывает практически все аспекты основных производств компании. С 2011 года уже работает и дает практические результаты гидрометаллургическая лаборатория,

расположенная на площадке ОАО «Уралэлектромедь». В 2013 году строится новый корпус для восьми лабораторий. Уже закуплено оборудование лабораторий пирометаллургии и физико-химических методов анализа. В 2014-м откроются лаборатории литейного производства и моделирования металлургических процессов. Планируется, что ежегодно через Технический университет будет проходить примерно 7 тысяч инженеров, руководителей и служащих. Первые месяцы работы Технического университета УГМК вызвали массовый интерес представителей отрасли, которые внимательно наблюдают за экспериментом. Представители университета охотно делятся нарабатываемым опытом, тем более что в Университете планируют не только расширять список учебных программ, но и завоевывать рынок образовательных услуг. Так что пройти обучение смогут и представители других компаний.





2



Первоуральский
новотрубный завод

Челябинский трубопрокатный завод и Первоуральский новотрубный завод

«Будущее белой металлургии» — партнерский проект компании ЧТПЗ, правительства Свердловской области и Первоуральского металлургического колледжа (ПМК).

На базе Первоуральского новотрубного завода (входит в группу ЧТПЗ) построен инновационный Образовательный центр, площадь которого составляет 5 тысяч кв.м. Он оборудован лабораториями, симуляторами



трубопрокатных станов и другими обучающими технологиями ведущих компаний мира.

Студенты учатся по дуальной системе: 40% времени отводится на теорию,

60% — на практику. Подготовка студентов ведется более чем по 20 металлургическим специальностям. Лабораторная часть Образовательного центра оснащена пятью комплексами учебных тренажеров немецкой компании Festo и итальянской Prosoft. Стоимость каждого комплекса — от 5 до 30 млн. рублей. Лаборатории позволяют в течение короткого времени овладеть навыками работы с электротехническим оборудованием, гидравликой или механикой.

Для студентов предусмотрено два вида производственных стажировок. Внутренняя — в цехах «белой металлургии» «Железный Озон 32», Финишный центр и «Высота 239». Внешняя — на производственных площадках ОАО «Татнефть» и ОАО «Газпром». Во время практики на студентов





распространяется социальный пакет предприятия.

По окончании обучения каждый из выпускников сможет полноценно работать на современном металлургическом оборудовании по трем-четырем специальностям.

Старт проекта состоялся 19 апреля 2011 года, и уже сегодня студенты-

электрики ПМК, участники проекта «Будущее белой металлургии», Александр Паульс и Илья Иванов стали лидерами по итогам II открытого чемпионата Москвы «WorldSkills Russia-2013» в компетенции «мехатроника».

Сам же проект стал победителем в номинации «Регион» по итогам независимой российской премии «HR-бренд 2012» за наиболее успешную работу по повышению репутации компании как работодателя.



Магнитогорский металлургический комбинат

Курс ОАО «ММК» на смену технологий и внедрение нового металлургического оборудования определяет кадровую политику предприятия. Основой успеха модернизации про-

изводства служит развитие персонала. Для этих целей в 1995 году путем объединения отдела подготовки кадров ММК и филиала Института бизнеса и менеджмента Министерства черной металлургии был образован корпоративный центр «Персонал». Благодаря постоянному вниманию топ-менеджмента ММК к подготовке кадров, в самые сложные годы удалось сохранить, а потом и усовершенствовать систему обеспечения квалификации рабочих, специалистов и руководителей. Миссия центра «Персонал» — спо-

собствовать опережающему развитию и успеху ОАО «ММК» через формирование и подготовку ключевого кадрового ресурса. С 1995-го по 2012 год в «Персонале» прошли обучение 370 тысяч рабочих, 72 тысячи специалистов и руководителей, 3 тысячи 900 школьников и студентов.

Центр обучает 229 рабочим профессиям, регулярно повышает квалификацию сотрудников (по лицензии — 132 специальности), поддерживает внедрение новых систем инфраструктуры ММК.

Принятые в «Персонале» учебные программы традиционно охватывают все структурные подразделения и категории работников. Большое внимание уделяется повышению профессионального уровня рабочих по программам подготовки, переподготовки, повышения квалификации на курсах целевого назначения и производственно-технических курсах. Всего в 2013 году в ОАО «ММК» планировалось обучить свыше 10 тысяч рабочих.

Подготовка руководителей и их резерва осуществляется на основе комплексного подхода — от программ адаптации молодых специалистов до обучения высшего звена. Преподавание ведется по вопросам технологии, управления производством и качеством выпускаемой продукции, обеспечения качества обслуживания и ремонта оборудования. В 2013 году



планировалось обучить более 6 тысяч человек из числа руководителей и специалистов.

Ежегодно на ММК издаются приказы об организации учебы по различным направлениям, которые формируются на основании анализа потребностей и заявок структурных подразделений. Благодаря систематической работе по совершенствованию профессионального уровня работников комбината, на сегодняшний день число квалифицированных кадровых работников в возрасте до 30 лет превышает



средние цифры по отрасли. Всего в 2013 году в ОАО «ММК» планировалось обучить свыше 16 тысяч человек.

Затраты предприятия на эти цели в текущем году превысят 120 млн. рублей.



Новолипецкий металлургический комбинат

Подготовкой кадров и привлечением на работу потенциальных кандидатов компания занимается, начиная с их школьной скамьи. За 5 лет в профориентационных мероприятиях НЛМК приняли участие более 42 тысяч учащихся из 72 школ Липецка и области. Тесное сотрудничество осуществляется не только с базовыми учебными заведениями (им предприятие оказывает материальную поддержку) — Профессиональным лицеем № 10 (ПЛ-10), Липецким металлургическим колледжем (ЛМК), Липецким государственным техническим университетом (ЛГТУ), но и с другими учреждениями общего и профессионального образования. Компания реализует программы для студентов вузов, оказывает под-

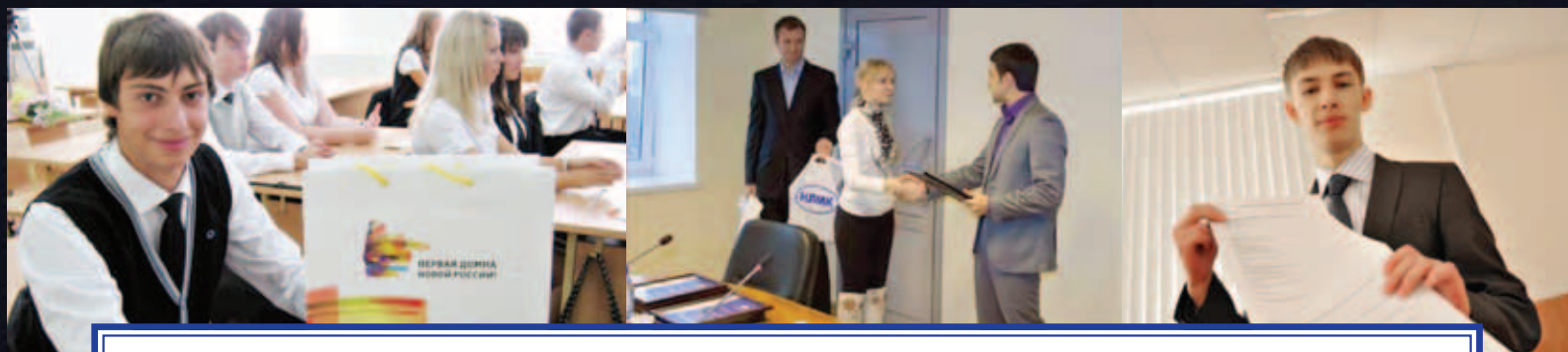


держку специалистам на предприятиях, желающим повысить свою квалификацию, регулярно проводит конкурсы, исследовательские конференции, викторины. Развивает проекты для школьников и студентов: «Классы НЛМК», «Школа профессионального мастера», «Школа молодого металлурга», «Занимательная металлургия». Помогает получить дополнительные знания учащимся 11-х классов для сдачи ЕГЭ по физике в школах Липецка. Более 1 100 лучших учеников ПЛ-10, сту-



дентов ЛМК и Металлургического института ЛГТУ получают ежемесячную дополнительную стипендию от ОАО «НЛМК». 30 студентов ЛГТУ ежегодно удостоиваются «Стипендии НЛМК». Для стипендиатов организуются экскурсии, встречи с руководителями





комбината, тренинги, они приглашаются на конференции и конкурсы, организованные ОАО «НЛМК» для своих работников.

Внутрифирменное обучение персонала выполняется по 370 направле-

ниям в корпоративном Центре комбината. Ежегодно эти занятия посещают более 23 тысяч работников. Наличие учебных аудиторий и полигонов практической подготовки в учебных корпусах Управления про-

фессионального развития персонала и кабинетов технического обучения в подразделениях комбината позволяет обеспечить максимальную интеграцию процесса обучения с производством.



«Северсталь»

В компании разрабатывается и реализуется комплекс программ, направленных на создание системы подготовки квалифицированных специалистов для кадрового резерва. В рамках этого направления налажено сотрудничество с более чем 20 профильными вузами России. Например, содружество «Северстали» и Московского государственного горного университета началось еще в 2005 году, когда стороны подписали договор об организации Профильного класса («Воркутауголь — класс»). В 2013 году состоялся уже шестой его выпуск. В 2012-м был заключен рамочный договор с компанией «Северсталь Ресурс» о совместной работе по подготовке инженеров. С этого момента в МГГУ организован постоянно действующий консультационно-образовательный Центр «Северсталь — Ресурс в Горном».

В рамках уже действующего договора о содружестве стороны решили реализовывать конкретные проекты, целью которых является стимулирование наиболее креативных студентов, их научных организаций — для решения практических задач, востребованных современным производством. Для этого с 2011 года



стартовал проект «Молодые ресурсы». В середине 2013-го в МГГУ проходили обучение около 150 студентов из городов, где градообразующими предприятиями являются подразделения компании «Северсталь Ресурс» (Воркута, Оленегорск, Костомукша). Активные участники проекта «Молодые ресурсы», начиная с 2011 года, дополнительно к основной получают целевую стипендию в размере 3 тысяч рублей в месяц. В 2012 году ООО «Воркутауголь»



по согласованию с кафедрой «Физики горных пород и процессов» МГГУ сформировало тематику дипломных проектов, направленных на решение конкретных производственных задач. По итогам



защит отобраны 4 проекта, авторы которых были отмечены премией в размере 70 тысяч рублей. Трое из победителей по окончании МГГУ поехали работать в объединение «Воркутауголь», а четвертый был принят на кафедру ассистентом и по-



ступил в дневную аспирантуру.

Компания оказывает поддержку двум крупнейшим образовательным центрам России: Санкт-Петербургскому государственному

университету, с которым «Северсталь» активно сотрудничает с 2004 года, и Европейскому университету в Санкт-Петербурге — связи с ним развиваются с 2008 года.



НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ

«Норильский никель»

Корпоративный университет «Норильский никель» — уникальное учебное заведение, обеспечивающее потребность предприятий Группы в высококвалифицированном персонале. Ежегодно здесь обучаются более 20 тысяч слушателей. Корпоративный университет имеет лицензию на образовательную деятельность по 40 направлениям и более 300 профессиям. Это — повышение квалификации и подготовка руководителей и специалистов в соответствии с требованиями надзорных органов, учебные мероприятия, направленные на развитие кадрового резерва руководителей различных



уровней, более 40 курсов дистанционного обучения, тренинги и семинары. В университете созданы все необходимые условия для успешного ведения учебного процесса: у преподавательского состава высокая квалификация и многолетний произ-

водственный опыт, материально-техническая база — самая современная. Сегодня университет располагает учебными аудиториями для теоретических занятий, компьютерными классами, специализированными лабораториями, корпусом производ-



ственного обучения. Всё оборудование предназначено для закрепления полученных знаний на практике. Ежегодно в Норильске в летний период на базе Корпоративного университета реализуется программа «Профессиональный старт». Она рассчитана на студентов российских вузов и позволяет им проходить производственную практику на предприятиях Заполярного филиала ОАО «ГМК «Норильский никель» и Группы «Норильский никель».

Помимо неоценимого профессионального опыта, который ребята приобретают во время практики, программа дает возможность трудоустройства на различные предприятия компании самым лучшим студентам. Данный проект также позволяет молодежи раскрыть и реализовать свои способности, получить дополнительную информацию о людях, городе, компании, их истории.



УралВагонЗавод

Одним из первых крупных проектов Центра подготовки персонала (создан на головном предприятии УВЗ) стала комплексная программа опережающего обучения уралвагонзаводцев. На ее реализацию в 2013 году предприятие выделило более 10 миллионов рублей. Заводчанам предлагается получить вторую профессию и перейти в механосборочное производство, объемы которого растут. Обучение проводится за счет предприятия по специальностям: токарь, фрезеровщик, оператор станков с ЧПУ, а также по другим остро востребованным на производстве спецтехники профессиям. С каждым учащимся заключен ученический договор, по которому выплачивается стипендия в размере средней заработной платы по прежнему месту работы, но не более 17 тысяч рублей.



В рамках программы проводится не только переобучение рабочим специальностям, но и подготовка руководящего состава — мастеров, старших мастеров, начальников участков, заместителей начальников цехов. Молодым руководителям, имеющим профильное техническое образование, преподаются основы управления, экономики, расчета заработной платы и т. д. Также задачей Центра подготовки персонала является организация целевого набора в вузы, сотрудничающие с Корпоративным университетом УВЗ. Это самые известные отечественные высшие учебные

заведения с историей, традициями, брендами.

Центр подготовки персонала УралВагонЗавода начал оказывать образовательные услуги работникам не только головного предприятия, но и других, входящих в корпорацию УВЗ. Несколько молодых специалистов омского конструкторского бюро транспортного машиностроения получают здесь новые востребованные специальности.

Производственную практику молодые люди пройдут на своем предприятии — ОАО «КБТМ» — и уже по ее итогам получают документ установленного образца.

В этом году количество абитуриентов, которые хотят освоить технические специальности по целевому набору УралВагонЗавода, выросло в разы — во многом благодаря действующей на предприятии профориентационной работе с учащимися подшефных школ.

Это значит, что выпускники и их родители понимают: УВЗ — стабильное социально ориентированное предприятие, которое, несмотря на кризисы, гарантирует работу молодым специалистам.





«Русские машины» Группа Газ

В 2006 году Фонд «Вольное дело» Олега Дерипаски инициировал проект «Рабочие нового поколения», который был направлен на подготовку в средних специальных учебных заведениях высококвалифицированных специалистов с учетом реальных требований конкретных предприятий. Проект реализовывался Группой «Базовый элемент» в партнерстве с Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП). Было введено 14 новых курсов по специальным предметам, совместно с компанией Microsoft внедрена Единая информационная система обучения. В рамках программы в учебных заведениях организовали 13 новых учебно-лабораторных ком-

плексов, модернизировали 12 мастерских и аудиторий, создали 12 эталонных рабочих мест, открыли 17 учебных классов по изучению принципов Производственной системы «ГАЗ». Выпускник этой программы имел высочайшую квалификацию, был адаптирован к производству, владел двумя-тремя смежными профессиями.

Из-за экономического кризиса программу приостановили. А в 2011 году проект «Рабочие нового поколения» был возобновлен — в новом формате. Его реализацию начал осуществлять концерн «Русские машины». Рестарт программы удалось осуществить благодаря привлечению государственного финансирования. Вместо привычной формы образования ввели модульную, когда каждый курс содержит все необходимые дисциплины, а практические занятия



становятся частью каждого «урока». Соотношение теории и практики — 30% на 70%.

Переоснащение каждого училища обошлось в 16–20 миллионов рублей. Обязательный элемент системы — еженедельная практика на предприятии. 2 тысячи – 2 тысячи 500 выпускников школ должны прийти в ССУЗы, включенные в программу «Рабочие нового поколения» в 2013 году, а затем, через три года, — на предприятия.

9 Сибирская угольная энергетическая компания



В рамках программы «Кадровый резерв» на угледобывающих предприятиях привлекаются опытные специалисты, выпускники средних профессиональных образовательных учреждений и вузов.

В учебно-курсовых комбинатах, расположенных на предприятиях, ежегодно проходят обучение и переподготовку более тысячи сотрудников компании. Обучение проводится в соответствии с планом развития горных работ, с учетом введения новой техники, технологий, потребности в повышении квалификации персонала и освоении новых или вторых профессий. Сотрудников для СУЭК начинают готовить, начиная с их школьной скамьи. Старшеклассники — постоянные гости

на угледобывающих предприятиях. Уже три года подряд компания организует и спонсирует школьную олимпиаду по физике «Горняцкая смена». В этом году в школе № 3 города Шарыпово открылся первый в Красноярском крае профильный класс СУЭК с углубленным изучением технических дисциплин.

Сегодня «СУЭК-Красноярск» активно взаимодействует с местными органами самоуправления и вузами (СФУ, Московским (МГГУ) и Санкт-Петербургским (СПбГУ) горными университетами) по вопросу целевого приема студентов требуемых специальностей (открытые горные работы, горные машины и оборудование, маркшейдерское дело, электрификация



и автоматизация горного производства). В следующем году запланирована выплата стипендий до 7 тысяч рублей студентам-целевикам в зависимости от их успеваемости с обязательным условием отработки 5 лет на предприятии.

Налажены тесные деловые связи и со средними профессиональными учебными заведениями — Назаровским энергостроительным техникумом, Иршинским ПТУ им. В. П. Астафьева, профессиональным училищем № 4 города Шарыпово, профессиональным лицеем № 40 Ачинска. Ежегодно учащиеся проходят производственную практику на предприятиях «СУЭК-Красноярск».

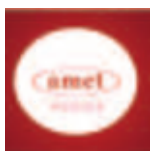
Лучшие сотрудники могут полу-



чить дополнительное образование в Корпоративном университете ОАО «СУЭК», в котором преподаются управленческие дисциплины. Уже

седьмой год действуют программы «Директор», «Начальник участка», «Локомотив», выпускников которых ждет карьерный рост.

10



Ачинский металлургический завод

Учебный центр Ачинского металлургического завода был создан в ноябре 1994 года и является структурным подразделением акционерного общества. Сегодня это подразделение входит в состав службы управления персоналом. Центр обладает достаточной материально-технической базой для обеспечения образовательного процесса: просторными кабинетами, автоматизированными рабочими местами с выходом в интернет, мультимедийными технологиями, обширным библиотечным фондом. Для иногородних слушателей есть гостиницы и общежития. В штате Учебного центра работают 2 специалиста-преподавателя. К преподавательской деятельности привлекаются внештатные сотрудники из числа высококвалифицированных и опытных специалистов завода, прошедших соответствующую педагогическую подготовку. Также Центр привлекает к сотрудничеству ведущие образовательные учреждения и вузы, преподавателей-экспертов, имеющих уникальный практический опыт и квалификацию.



Но обучением сотрудников занимаются и на самом предприятии. Здесь подготовлено новое учебное пособие по усовершенствованию знаний молодых рабочих — слесарей по ремонту и обслуживанию контрольно-измерительных приборов и автоматики. Это становится особенно актуальным в связи с реконструкцией листопрокатного производства. Пособие систематизирует знания обо всех принятых в цехах завода способах измерений. Каждый параграф является собой синтез накопленных



по теме сведений, совмещающий информацию инструкций, уже существующих учебных пособий, открытых источников информации и практического опыта. После подготовки первой части пособия на предприятии ощутили необходимость в продолжении работы. Здесь планируют издание еще одного учебника, применимого к условиям Ачинского метзавода. Будут рассмотрены вопросы вычислительной техники и ее использования в измерительных приборах и системах автоматического регулирования. Имея под рукой два таких практических учебника, молодой рабочий сможет лучше осваивать профессию и грамотно применять знания при обслуживании измерительных приборов, регуляторов и вычислительной техники — всего того, чем так богато современное производство.

Уральский кинокод

(Первоуральск,

Свердловская область)

Съемками на электросталеуплавильном комплексе «Железный Озон 32» завершилась вторая рабочая сессия проекта «Код города». Таким образом, партнерская программа ПНТЗ (входит в группу ЧТПЗ) по созданию первой в мире кинокарты в жанре веб-док подошла к концу. Телепроект «Код города» реализуется в рамках сотрудничества ПНТЗ и ДНК-Первоуральск при поддержке Министерства культуры РФ. В основу историй, снятых авторами (сталкерами), взяты не привычные, стандартные представления о Первоуральске, а глубоко личные истории и переживания героев телесюжетов, связанные с родным городом. Ведь именно люди, их каждодневные поступки, близкие сердцу места и создают особый эмоциональный фон Первоуральска, придают ему неповторимую индивидуальность. В скором времени телевизионные зарисовки о небольшом уральском городе можно будет увидеть в интернете. В частности, на кинокарту попадут эпизоды о Народном доме, реабилитационном центре «Жемчужина», автостанции.

Работают сталкеры в корпоративном Образовательном центре группы ЧТПЗ. В их распоряжении — аудитория, оснащенная современными компьютерами со специальной программой, позволяющей осуществлять видеомонтаж, со звуковой системой и оргтехникой.

Экологический проект

(Заринск, Алтайский край)

ОАО «Алтай-Кокс» (Группа НЛМК) на Российском промышленно-экологическом форуме «РосПромЭко-2013» названо «Лучшим экологически ответственным предприятием региона». Оно было номинировано по представлению администрации Алтайского края.

В числе наиболее значимых экологических проектов «Алтай-Кокса» — ремонт аспирационных установок основных производственных подразделений, перекладка отопительных простенков коксовых печей, ремонт обогревательных простенков методом керамической наплавки, ремонт дверей камер коксования и другие.

На предприятии существует единственное в регионе хранилище химических отходов, соответствующее техническим и экологическим требованиям. Большая часть отходов используется вторично. «Алтай-Кокс» считается самым «зеленым» коксохимическим предприятием в отрасли. Здесь, на площади почти 500 га, растут более 7 тысяч деревьев хвойных и лиственных пород.

Перспективы для молодежи

(Красноярск)

В ОАО «СУЭК-Красноярск» состоялось первое совещание Совета молодежи. Участие в мероприятии приняли молодые сотрудники красноярских предприятий СУЭК. Активисты молодежного движения определили первоочередные задачи, главная из которых — разработать план мероприятий на 2014 год. Ежегодно сборные молодежные команды предприятий СУЭК в Красноярском крае успешно представляют компанию на форумах ТИМ «Бирюса», «Селигер», «Горная школа». До 1 декабря на всех угледобывающих и сервисных предприятиях должны быть сформированы отделения Совета молодежи. Первым мероприятием, в котором примут участие молодые специалисты, станет игра КВН. Она состоится в декабре в Прокопьевске Кемеровской области. Особо отличившихся членов Совета ждут денежные премии и обучение по программе «Локомотив» на базе Корпоративного университета. Перед молодыми горняками открываются дополнительные возможности для профессионального роста и личного развития.

● ЧЕРЕПОВЕЦ

● НИЖНИЙ НОВГОРОД

● НИЖНИЙ ТАГИЛ

● ПЕРВОУРАЛЬСК

● ЩАДРИНСК

● АЛША

● МАГНИТОГОРСК

● ЗАРИНСК

● НОРИЛЬСК

● КРАСНОЯРСК

Юбилей «ММК-Курорта»

(Магнитогорск)

Десять лет назад с целью разработки и внедрения единой политики развития и консолидации усилий обществ социальной сферы ОАО «ММК» была создана управляющая компания «ММК-Курорт».

Новой компании пришлось решать задачи оздоровления работников градообразующего предприятия и членов их семей, а также организации мероприятий по пропаганде здорового образа жизни. Управляющая компания объединила под своим началом такие объекты социальной сферы, как аквапарк, горнолыжные центры, дома отдыха «Абзаково» и «Березки», санатории «Юбилейный», «Металлург» (Ессентуки) и т.д. С 2006 года работа была дополнена новыми направлениями — прежде всего по обеспечению роста качества оказываемых услуг. Были налажены обмен опытом и внедрение лучших практик на объектах социальной сферы.

Осенью 2007 года в управляющую компанию передали жилищный отдел, который занимался содержанием и управлением общежитий ОАО «ММК».

Последние четыре года проводится большая работа по внедрению системы менеджмента качества. Направления деятельности «ММК-Курорта» расширяются: проводятся семинары для специалистов по качеству, служб гостеприимства и питания. Организуются конкурсы мастерства среди горничных, официантов, мастер-классы с приглашением известных шеф-поваров.

Социальные критерии

(Щадринск, Курганская область)

ОАО «Щадринский автоагрегатный завод» (входит в машиностроительный комплекс УГМК) стало победителем регионального этапа Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности». Достижения предприятия были отмечены сразу в двух номинациях: «За развитие социального партнерства в организациях производственной сферы» и «За развитие кадрового потенциала».

Помимо общеэкономических показателей при подведении итогов конкурса учитывались выполнение условий коллективного договора, реализация социальных программ для работников и ветеранов завода, организация внутривзводского обучения и наличие процедуры аттестации, сотрудничество с учебными заведениями, проведение корпоративных конкурсов и конкурсов профессионального мастерства и другое.

Встреча поколений

(Аша, Челябинская область)

Ровесница завода и города теплоэлектростанция АМЗ отмечает в этом году 115-летний юбилей со дня запуска. По этому поводу в цехе была организована встреча поколений, позволившая по-новому взглянуть на историю подразделения и обозначить перспективы его развития.

Историки утверждают, что к моменту запуска доменного производства в 1899 году силовой цех был полностью готов к выработке электроэнергии и подаче воздуха в домны. Долгие годы цех работал на древесине и угле, и среди основных востребованных профессий были развозчики угля, золоносы и кочегары. В настоящее время котлы переведены на природный газ, и теперь наиболее популярная профессия в цехе — машинист.

Со временем в ТЭЦ планируют всех потребителей технической воды перевести на оборотный цикл водоснабжения. Более отдаленные перспективы связаны с полной реконструкцией системы химводоочистки и автоматизацией всего процесса.

Меняются времена и люди, но никогда не изменится главный лозунг энергетиков — давать людям тепло и свет.

GAZ приехал в ГУМ

(Нижний Новгород)

С 4 по 29 ноября «Базовый Элемент» и Группа ГАЗ провели в ГУМе историческую выставку автомобилей ГАЗ «Герои своего времени», посвященную истории и современности Горьковского автозавода. Место проведения выставки выбрано неслучайно. В конце 1920-х годов в здании ГУМа располагался автомобилестроительный филиал Государственного института по проектированию новых металлургических («Гипромез»). В марте 1929-го здесь создавался эскизный проект Горьковского автозавода, а советские специалисты изучали конструкцию автомобилей.

Были представлены основные модели марки ГАЗ, сыгравшие заметную роль в истории страны. Выставку, вход на которую был бесплатным, приурочили к 80-летию Горьковского автозавода (входит в Группу ГАЗ) и 15-летию «Базового Элемента». В рамках экспозиции были представлены машины, ставшие легендами XX века: ГАЗ-4 1936 года, ГАЗ-М-415 «пикап» 1938 года (модификация знаменитой «эмки» ГАЗ-М-1), уникальный гоночный ГАЗ-ГЛ-1 (точно воспроизведенный вариант 1940 года), ГАЗ-ММ 1942 года, один из лучших легковых автомобилей в истории страны ГАЗ-М-20 «Победа» (модель 1950 года), широко известный ГАЗ-М-21 «Волга» (модель 1960 года), а также «ГАЗель NEXT» (2013 год).

Корпоративный KBNN

(Нори́льск)

В Норильске состоялся IX корпоративный турнир клуба «Веселый «Норильский никель». Тема турнира 2013 года — «Ветер перемен». На сцене Дворца культуры встретились четыре команды: «Три-О» («Заполярная строительная компания») и WiNNer (сборная Заполярного филиала компании) — постоянные участники лиги KBNN, а ППЦ (Кольская горно-металлургическая компания) и «Сочная» (санаторий «Заполярье») уже не первый год успешно выступают на корпоративных турнирах.

Игра состояла из четырех конкурсов — «Приветствие», «Разминка», «БРИЗ» и «Музыкальное домашнее задание». Выступления веселых и находчивых норильчан оценивали семеро членов жюри, среди которых были и приглашенные гости: член команды КВН «Сборная РУДН», Чемпион Высшей Лиги КВН Ашот Кещян, а также профессор ВГИКа, писатель, драматург, заслуженный деятель искусств России Аркадий Инин. В роли председателя жюри выступала Лариса Зелькова, заместитель генерального директора «Норильского никеля».

Первое место заняла команда WiNNer, второе — «Три-О», а команды «Сочная» и ППЦ заняли третье и четвертое места соответственно. «В компании замечательные традиции, — подвела итоги турнира Лариса Зелькова. — Это традиции искрометного юмора и умения развлекать не только себя, но и своих коллег. Очень приятно, что даже в KBNN мы оказались лучшими!».

Газоочистка по гарантии

(Череповец,

Вологодская область)

Череповецкий металлургический комбинат (входит в состав дивизиона «Северсталь Российская сталь») приступил к пуско-наладочным работам на газоочистном оборудовании установки улавливания неорганизованных выбросов от конвертеров — экологическом объекте стоимостью 3,6 млрд. рублей.

«Инвестиционный проект по строительству установки улавливания неорганизованных выбросов от конвертеров №№1–3, начатый в 2011 году, реализуется в полном соответствии с графиком. Сейчас работы ведутся на конвертере №2. Завершить их мы планируем до конца года. Уловленная зонтом пыль будет очищаться в новой газоочистке через специальную систему фильтров. Таким образом, уже в 2013 году на треть будут сокращены неорганизованные выбросы из-под фонаря конвертерного цеха», — отметил директор по производству — главный инженер «Российской стали» Андрей Луценко.

Как гарантирует основной поставщик оборудования компании Siemens VAI Metals Technologies, новый объект будет производить очистку отходящих газов в объеме 2,5 млн.м³/час до уровня наилучших мировых практик.

Биатлон на гусеницах

(Нижний Тагил, Свердловская область)

Министр обороны Российской Федерации Сергей Шойгу поблагодарил УралВагонЗавод за проведение танкового биатлона.

В письме на имя генерального директора УВЗ Олега Сиенко министр отметил: «Выражаю благодарность коллективу открытого акционерного общества «Научно-производственная корпорация «УралВагонЗавод» за активное участие в подготовке и обеспечении проведения Всеармейского соревнования «Танковый биатлон-2013».

Финал конкурса по полевой выучке подразделений и экипажей танков Т-72Б проходил с 14 по 17 августа на полигоне учебного комплекса Таманской дивизии, расположенном в поселке Алабино Московской области. Научно-производственная корпорация «УралВагонЗавод» стала партнером этих учений. УВЗ, как производитель танков Т-72, поощрил тремя автомобилями «Нива» членов экипажа-победителя соревнований и вручил призовые кубки. Также танкисты головного предприятия корпорации приняли участие в демонстрационном показе технических возможностей «семьдесятдвоек». Экипаж сборочного цеха на модернизированных танках блестяще поразил все цели на дальности 2 700 метров и легко преодолел препятствия военного полигона.



В ноябре 2013 года в Кремле российский президент Владимир Путин вручил председателю совета директоров ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» Виктору Рашникову орден «За заслуги перед отечеством» II степени. Легендарный директор Магнитки был отмечен «за многолетний добросовестный труд и большой вклад в развитие металлургической промышленности». На церемонии награждения Виктор Рашников сказал: «Я считаю, что награда по праву принадлежит всему коллективу ММК. Я горд за профессию металлурга, которой посвятил многие годы».

ТЕКСТ: ВЯЧЕСЛАВ СКВОРЦОВ

СПЛАВ ВРЕМЕН

О Магнитке и председателе совета директоров ММК Викторе Рашникове

Действительно, вся трудовая деятельность Виктора Филипповича связана с Магниткой. На комбинате он работает более 45 лет. Под его руководством ММК достиг высоких показателей. С 1997-го по 2012 год производство стали и товарной продукции увеличилось более чем в 1,6 раза, расширился ее сортамент, возросла эффективность технологических процессов, были освоены новые виды металлопроката. Сегодня сталеплавильный передел ММК кардинальным образом изменился, перешел на новый технологический уровень.

В этот юбилейный для себя год (летом производству исполнилось 80 лет) Магнитогорский металлургический комбинат преодолел рубеж в 750 млн. тонн стали. По оценкам экспертов, стали, выплавленной на ММК, хватило бы на возведение 40 самых больших египетских пирамид.

Но рассказ о Магнитке и его директоре мне не хочется посвящать только выплавленному металлу, инновациям, модернизации или вкладу ММК в макроэкономику страны. Об этом можно прочитать в корпоративных изданиях, российских и зарубежных СМИ и,



конечно, на интернет-сайтах. Мне хочется рассказать о той стороне деятельности комбината и его руководителей, которая является уникальной для всей страны.

Магнитка — это обыкновенное чудо. Ее строила вся страна. Всего лишь 34 месяца отделяли на Магнитке первую палатку от перво-

го металла. Мне довелось держать в руках пожелтевшую газету тех лет. Запомнилась одна заметка. В ней речь шла о молодом телеграфисте, увидевшем в тупике железнодорожной станции вагоны с надписью: «Груз Магнитострою». Он сразу дописал свои

слова: «Товарищи! Здесь срочный груз гиганту металлургии — Магнитострою. Не будь преступником перед страной, жаждущей железа, проталкивай груз в первую очередь».

Я рассказал об этом Виктору Рашникову. Он отреагировал спокойно: «Нормально». И меня его реакция не удивила. Я хорошо знаю этого человека. Наши жизненные пути постоянно пересекались.

В 1980-е годы Виктор Филиппович был начальником листопркатного цеха ММК, а я директором Златоустовского завода металлоконструкций. В 1990-е он стал первым заместителем, а потом и генеральным директором ММК — я председателем областной Думы. В то время нас объединяла и государственная работа: Виктор Рашников представлял Челябинскую область в Союзе промышленников и предпринимателей РФ, а я занимал должность заместителя председателя Совета по промышленной политике при правительстве России. И в 2000-е мы постоянно были рядом. Виктор Рашников, возглавляя Магнитогорский комбинат, был президентом Союза промышленников и предпринимателей Челябинской области (и по сей день им является), а я вхожу в состав Союза.

Не сомневаюсь, со временем в учебниках по экономике появятся главы, посвященные феномену ММК в истории России, потому что русское чудо, свершившееся на Магнитке, повторялось дважды. Первый раз — в 30-е годы прошлого века, когда 100 тысяч первостроителей, в том числе крестьян из российских деревень с пилами, лопатами, топорами, при-



**МАГНИТОГОРСКИЙ
МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ
КОМБИНАТ**

МАГНИТКА — ЭТО ОБЫКНОВЕННОЕ ЧУДО. ЕЕ СТРОИЛА ВСЯ СТРАНА. ВСЕГО ЛИШЬ 34 МЕСЯЦА ОТДЕЛЯЛИ НА МАГНИТКЕ ПЕРВУЮ ПАЛАТКУ ОТ ПЕРВОГО МЕТАЛЛА.

ИНДУСТРИАЛЬНАЯ ГАЛЕРЕЯ



Ф. РАЗИН. Строить Магнитку (1978)



А. ЛАДНОВ. Строители Магнитки



ехали на Урал строить Магнитку, 160 заводов страны выпускали оборудование для комбината, а 108 учебных заведений готовили для него рабочих и инженеров.

Второе чудо произошло уже в «лихие» 90-е: комбинат сохранили для России. В эти годы при отсутствии здоровой государственной экономической политики, при криминальном посягательстве на российские промышленные гиганты вопрос имел цену жизни или смерти.

В столь сложный, действительно критический период, когда речь шла о выживании Магнитки, когда стремительно сужались рынки сбыта любой промышленной продукции, в том числе и металла, катастрофически падали на предприятиях объемы производства, легко можно было предать забвению такие общечеловеческие ценности, как милосердие и благотворительность. Объективных оправданий этому нашлось бы множество. Но именно в этот период в наиболее сложном положении оказались мало защищенные слои населения: пенсионеры, инвалиды, многодетные семьи, дети. И именно их принял под свое покровительство комбинат при директоре Иване Харитоновиче Ромазане — принял в тот момент, когда экономическая ситуация в стране стала обостряться. Эту важнейшую заботу в начале 1990-х новый директор Магнитогорского комбината Анатолий Ильич Стариков воспринял как непреложный закон Магнитки, как эстафету и сыновнее обязательство, которое следовало неукоснительно выполнять.

С приходом к руководству Виктора Рашникова началась новая эра возрождения ММК. Когда за спиной многотысячный коллектив, не только предприятие, но и зависимый от него город, цена принимаемых решений возрастает неизменно. «Понимал, конечно, какая тяжесть ляжет на плечи. Но теперь, откровенно говоря, преж-

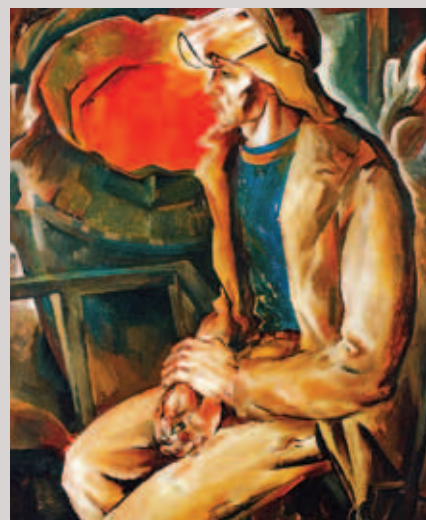


ЗА ДЕСЯТЬ ЛЕТ РУКОВОДСТВО ММК ВЫВЕЛО КОМБИНАТ НА МИРОВОЙ РЫНОК МЕТАЛЛА, СДЕЛАЛО ПРЕДПРИЯТИЕ ОДНИМ ИЗ КРУПНЕЙШИХ ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ СТАЛИ В СТРАНЕ, ПОДНЯЛО СТАТУС ММК ДО ТРАНСНАЦИОНАЛЬНОЙ КОМПАНИИ.

няя жизнь медом кажется, — признался Виктор Филиппович через год пребывания на должности генерального директора. — Всем, чем живет Россия, живем и мы. Отсутствие денег, неплатежи, налоги, зарплата, которую должен гарантировать своим именем».



Г. Соловьев. ПАНОРАМА КОМБИНАТА (1945)



А. Аверин. ДОМЕНЩИК



За десять лет руководство ММК вывело комбинат на мировой рынок металла, сделало предприятие одним из крупнейших производителей стали в стране, подняло статус ММК до транснациональной компании.

Чего это стоило, знает сам Виктор Филиппович, знает коллектив. Хотя можно назвать и цену. С 1996 по 2012 годы в реконструкцию и модернизацию производства комбината было вложено 9,3 млрд. долларов. Благодаря Рашикову флагман советской экономики фактически пережил второе рождение. Индустриализация последних полутора десятилетий, в отличие от советской, была проведена с опорой на собственные силы, вопреки всем трудностям и неблагоприятным внешним обстоятельствам. От намеченной программы комбинат не отступал даже в разгар кризиса 2008–2009 годов. Мировую экономику штор-



мило, а ММК строил стан «5000». Думаю, если бы в нашей стране было больше таких талантливых руководителей, то многие российские проблемы решались намного быстрее.

Виктор Филиппович, являясь продолжателем опыта русских промышленников, в частности, основателей уральской металлургии Демидовых, стал также продолжателем традиций демидовской благотворительности. Первый шаг на посту директора ММК он сделал навстречу пенсионерам. Вместе с председателем профкома издал постановление «О работе с пенсионерами». Документ этот — настоящая опора для всех уже неработающих металлургов не только комбината, но и его дочерних предприятий. Пожилые металлурги сейчас могут при необходимости лечь в клинику в Магнитогорске или в других городах страны, даже в Москве, приобрести слуховой аппарат, кардиостимулятор, осуществить протезирование зубов. Все ветераны стали получать ежемесячно доплату к государственной пенсии. Каждое утро они начинают с чтения бесплатно выписанной для них городской газеты «Магнитогорский металл».

Руководство ММК сломало вековой стереотип бизнеса: деньги делают деньги. В Магнито-



Г. Соловьев. Бригада Галиуллина



В. Бренце. Праздник металлургов (1981)



горске деньги делают обеспеченную старость, стабильную жизнь горожан и самой привилегированной части общества — детей. Каждый год строились новые социальные объекты Магнитки: спортивные, оздоровительные, культурные, кафе «Ветеран», одноименный специализированный дом, центры материнства и детства, учреждения для организации досуга ребят и другие объекты.

Одна из причин такого социального феномена Магнитки, на мой взгляд, кроется в стратегически оправданном создании благотворительного фонда «Металлург». А фонд уже создал магнитогорское пространство благотворительности при помощи власти и бизнеса в лице ММК и его дочерних предприятий. Когда мы собираемся всем попечительским советом фонда, разговор идет о благотворительном менеджменте. Это тоже особенность Магнитки.

Кстати, в региональном благотворительном марафоне «XXI век — детям Южного Урала», который был инициирован губернатором области Петром Суминым (он уже ушел из жизни) и председателем Российского детского фонда Альбертом Лихановым, ММК и фонд «Металлург» сразу стали активистами. Пример Магнитки оказался заразительным: осуществлено немало благотворительных дел с помощью регионального бизнеса — дел конкретных и очень нужных детям-сиротам, ветеранам, инвалидам и молодежи. Перефразируя Александра Солженицына, хочется сказать, что на Магнитке уже давно произошло нравственное расширение благотворительного пространства, наполнение его гуманистическим содержанием.

В самые тяжелые времена, когда предприятия страны (наша область не была исключением) увольняли рабочих из-за краха производства, снижения объемов продукции,



РУКОВОДСТВО ММК СЛОМАЛО ВЕКОВОЙ СТЕРЕОТИП БИЗНЕСА: ДЕНЬГИ ДЕЛАЮТ ДЕНЬГИ. В МАГНИТОГОРСКЕ ДЕНЬГИ ДЕЛАЮТ ОБЕСПЕЧЕННУЮ СТАРОСТЬ, СТАБИЛЬНУЮ ЖИЗНЬ ГОРОЖАН И САМОЙ ПРИВИЛЕГИРОВАННОЙ ЧАСТИ ОБЩЕСТВА — ДЕТЕЙ.

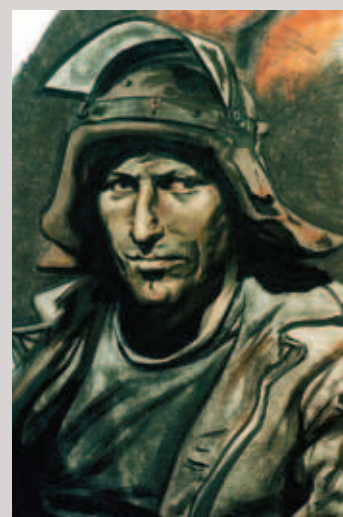
Магнитогорский металлургический комбинат не сократил ни одного сотрудника! Комбинат кормил, обувал, одевал, лечил магнитогорцев. Развивал совхозы, овощные и мясоперерабатывающие комплексы. Строил хлебопекарни и кондитерские фабрики, диагностические центры и поликлиники, дороги.



Э. Аникионов. Жажда (2007)



Ф. Разин. Портрет Ивана Ромазана (1993)



С. Федоров. Портрет горногого



«Бывал в Магнитке неоднократно и своими глазами вижу, как развивается предприятие, — рассказал во время одной из прямых телевизионных линий президент страны Владимир Путин. — Должен сказать очень добрые слова в адрес руководства и акционеров. Рашников — хороший хозяин не только потому, что развивается само предприятие и новые технологии внедряются, но и потому, что очень много делается с точки зрения заботы о людях, в сфере экологии. Вы знаете лучше, чем я, как выглядела зима в Магнитогорске. Все было черным, весь снег черный кругом. Но сегодня ситуация существенным образом поменялась».

Сейчас комбинат ежегодно вкладывает в социальную сферу больше миллиарда рублей. Для Виктора Филипповича это дело принципа — чтобы у Магнитки были и лучшая хоккейная команда, и лучшая медико-санитарная часть. В этом же ряду — открытие горнолыжных центров и аквапарков, строительство качественных автодорог, реконструкция взлетно-посадочной полосы в аэропорту, поддержка материнства, детства и ветеранов, жилищные и благотворительные программы. Но речь в данном случае не идет только о налаживании жизни ветеранов, инвалидов, сирот, о благоустройстве городского хозяйства или инфраструктуры нашего региона. В стратегию экономического развития включены сферы, далекие от бизнеса, производства и рынка, — культура и искусство. И здесь Виктор Рашников пошел дорогой русских меценатов XVIII–XIX веков.

Демидовский размах благотворительности он перенес на культуру и искусство Магнитки. Рассказать о всех ее гранях просто невозможно. Впрочем, пресса постоянно освещает российские и международные победы профессиональных и самодеятельных творческих коллективов Магнитки. Мне же хочется от-

СЕЙЧАС КОМБИНАТ ЕЖЕГОДНО ВКЛАДЫВАЕТ В СОЦИАЛЬНУЮ СФЕРУ БОЛЬШЕ МИЛЛИАРДА РУБЛЕЙ. ДЛЯ ВИКТОРА ФИЛИППОВИЧА ЭТО ДЕЛО ПРИНЦИПА — ЧТОБЫ У МАГНИТКИ БЫЛИ И ЛУЧШАЯ ХОККЕЙНАЯ КОМАНДА, И ЛУЧШАЯ МЕДИКО-САНИТАРНАЯ ЧАСТЬ. В ЭТОМ ЖЕ РЯДУ — ОТКРЫТИЕ ГОРНОЛЫЖНЫХ ЦЕНТРОВ И АКВАПАРКОВ, СТРОИТЕЛЬСТВО КАЧЕСТВЕННЫХ АВТОДОРОГ, РЕКОНСТРУКЦИЯ ВЗЛЕТНО-ПОСАДОЧНОЙ ПОЛОСЫ В АЭРОПОРТУ, ПОДДЕРЖКА МАТЕРИНСТВА, ДЕТСТВА И ВЕТЕРАНОВ, ЖИЛИЩНЫЕ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ.

метить вклад комбината в детские таланты. Созданы восхитительный цирковой коллектив «Арлекино», ансамбль танца «Зори Магнитки», вокальный ансамбль «Веселые нотки», студия детской эстрадной песни «Винни-Пух». На базе хореографического училища родились театр балета «Аркаим» и студия спортивного бального танца «Танцующий город». Сколько городов в нашей стране и за рубежом объездили магнитогорские артисты — не перечислить. Артистам рукоплескали во Франции, Германии, Италии...

У руководителя Магнитки много регалий. В октябре этого года он также был награжден Почетной грамотой Совета Федерации РФ. Как правило, ее выдают гражданам и организациям за большой вклад в развитие парламентаризма, федерального законодательства, законодательства субъектов РФ, укрепление местного самоуправления, обороноспособности и безопасности России, реализацию социальной и экономической политики, развитие науки, культуры и искусства, международных и межпарламентских связей, активную общественно-политическую деятельность.

Когда президент страны Владимир Путин в очередной раз посетил Магнитогорск, то произнес пророческие слова: «Магнитка стала символом государственной мощи и веры в будущее». ■



СЕРЕБРЯНЫЙ ЮБИЛЕЙ «МЕТАЛЛУРГА»

Магнитогорский общественный благотворительный фонд отметил 25-летие

«Металлург» был основан в конце 80-х годов прошлого века, когда слова «благотворительность», «меценатство» казались чем-то чужеродным. Тем ценнее стало решение Ивана Ромазана, генерального директора комбината, основать благотворительный фонд.

13 сентября 1988 года Иван Харитонович подписал приказ об организации в составе управления жилищно-коммунального хозяйства отделения социальной помощи по уходу за одинокими и престарелыми, бывшими работниками комбината. Уже тогда возникло понимание, что деятельность фонда должна стать системной. Нужно было разработать программу социальной поддержки целых категорий населения. Через два года из этой системы помощи вырос благотворительный фонд «Милосердие», учрежденный комбинатом и его общественными организациями. **ТЕКСТ: РОМАН ЛИПКИН**

Весной 1993 года состоялось общее собрание, которое приняло решение о преобразовании фонда «Милосердие»

Магнитогорского металлургического комбината в благотворительный общественный фонд «Металлург».

Здесь можно получить конкретную помощь — об этом знает в Магнитогорске каждый. Все поступившие обращения внимательно рассматриваются — ни один человек не остается без внимания.

Это качество фонда подчеркивали многие, присутствовавшие на юбилейном вечере. Упомянуть всех, высказавших «Металлургу» самые

лучшие пожелания, просто невозможно — приветственные адреса от федеральных и региональных структур, личные поздравления зачитывались и передавались в течение всего вечера. Коллектив «Промышленности и общества» также поздравил фонд с юбилеем.

Валентину Владимирцеву, директору фонда с 1988 года, вручили сертификат и памятный знак, подтверждающие, что «Металлург» удостоен почетного звания «Лидер России 2013». Также Валентин Александрович получил и высокую личную награду — Орден «Слава России». Сертификатами, грамотами и медалями были награждены сотрудники и партнеры фонда.

Членам правления «Металлурга» и попечительскому совету вручили грамоты Законодательного собрания области, почетные грамоты российской и областной Обществанных палат и Детского фонда.

Глава администрации Магнитогорска Евгений Тефтелев отметил, что благодаря фонду городской бюджет за прошлый год на социальные потребности получил дополнительно 1,5 млрд. рублей. По словам мэра, «Металлург» сумел объединить власть, бизнес и некоммерческие организации в социальном сотрудничестве.

Заместитель председателя Всероссийской организации ветеранов



(пенсионеров) войны, труда, вооруженных сил, правоохранительных органов Владимир Епифанов сказал: в каждом регионе есть свои организации подобной направленности, но такого масштаба они не достигают.

— Здесь ко всем особенное отношение, и благополучатели всем довольны. Складывается впечатление, что те, о ком заботится фонд, действительно живут так, как должны жить.

Теплые слова адресовал фонду и Магнитогорский государственный технический университет (МГТУ) имени Г. И. Носова, представитель которого заметил, что, имея множество программ, направленных на социальную защиту материнства, детства, пенсионеров наших, ветеранов, «Металлург» не забывает и студенчество, и молодежь. Доктор меди-

цинских наук, заслуженный врач РФ, главный врач АНО «МСЧ АГ и ОАО «ММК» Марина Шеметова в своем поздравлении пожелала успехов в помощи работникам и ветеранам комбината, всем магнитогорцам.

Егор Кожаев, начальник отдела социальных программ Магнитогорского металлургического комбината, член правления благотворительного фонда «Металлург», заметил:

— ММК — социально ориентированное предприятие, и благотворительный фонд «Металлург» — мощный инструмент корпоративной социальной ответственности не только комбината, но и Группы компаний в целом. Прежде всего, это возможность системно и на постоянной основе решать проблемы, с которыми по тем или иным причинам

не может эффективно справиться государство.

Опыт, накопленный фондом, бесценен, а его программы достойны применения на федеральном уровне — об этом говорили столичные гости, представители общественности и благотворительной сферы.

— Мы желаем фонду «Металлург» только процветания. То, что он делает, действительно уникально. Каждый человек обласкан, обслужен, старики не забыты и детям уделяется огромное внимание. И, конечно, в этом огромная заслуга великолепного менеджера. Валентин Александрович прекрасно строит дело, умеет работать, думает о людях.

Анатолий Сурков, председатель Челябинского областного Совета ветеранов войны, труда, Вооруженных





сил и правоохранительных органов, говорил от души:

— Фонд «Металлург» я знаю уже 9 лет, с того самого времени, как возглавил Областной совет ветеранов войны, труда, вооруженных сил и правоохранительных органов. И всегда поражался тем, сколько душевности, тепла, энергии, неумолимости и неукротимости у его сотрудников. Здесь, в Магнитогорске, люди не боятся уходить на пенсию, потому что, увольняясь с комбината, они не становятся заброшенными и никому не нужными. Хочется пожелать фонду сохранить и приумножить все то хорошее, чем он славится, и как можно дольше продолжать свою работу на благо людям.

История «Металлурга» складывалась на глазах Вячеслава Скворцо-

ва — председатель Общественной палаты Челябинской области, глава Челябинского отделения российского детского фонда, он обратил внимание на то, что «Металлург» вот уже 25 лет работает стабильно, с нарастающими результатами.

— Я благодарен судьбе, что у Российского детского фонда и общественной палаты Челябинской области, и Челябинского отделения Российского детского фонда есть такой достойный, деятельный, неравнодушный партнер, как фонд «Металлург». Что мы работаем и совершенствуем наши взаимоотношения. Я считаю, что Магнитогорск сегодня является эталоном взаимодействия власти, бизнеса и общества. Вы видите работу главы города Магнитогорск, вы видите его замечательные качества,

видите, как он умеет объединять людей. Вы видите председателя попечительского совета Рашникова Виктора Филипповича, который, несмотря на все трудности, сумел сохранить традиции благотворительности и меценатства. Он, являясь лидером руководителей промышленных предприятий, показывает пример создания лучших управленческих моделей. Поэтому я думаю, что Магнитка будет не только сохранять свои традиции, но и уверенно строить прекрасное будущее. Я искренне поздравляю магнитогорцев, коллектив фонда «Металлург» с 25-летием. Желаю, чтобы фонд был образцом для всей территории Российской Федерации! С праздником, с юбилеем! ■

ФОТО АВТОРА И Е. РУХМАЛЕВА.





ПРИТЯЖЕНИЕ МАГНИТОГОРСКА

В истории страны уникальный город на Урале сыграл ключевую роль

Магнитогорск расположен сразу в двух частях света — делит город протекающая здесь река Урал. Жители и гости Магнитогорска имеют возможность в течение дня путешествовать из Европы в Азию. Но приобрел город свою известность не только особым географическим положением. Он признан во всем мире как крупнейший центр черной металлургии. Магнитогорский металлургический комбинат — один из гигантов отечественного производства, на протяжении многих лет поддерживающий промышленную славу России. **ТЕКСТ: ЯКОВ СЕРОВ**





Крепость Магнитная

Издавна гора Магнитная славилась своими богатствами. Здесь находились запасы высококачественной железной руды. Содержание железа в рудах горы достигало 70%. В 1742 году на-

местником Оренбургского края стал знаменитый государственный деятель Иван Иванович Неплюев. Это был один из «птенцов гнезда Петрова». Некогда он сдавал экзамены в присутствии самого Петра Великого, сказавшего о юноше: «В этом малом будет толк». Неплюев с честью служил державе и как дипломат, и как глава администрации разных регионов империи. Иван Иванович, верный заветам Петра находить и разрабатывать полезные ископаемые, обратил внимание на Магнитную гору и повелел в 1743 году основать вблизи нее крепость, получившую одноименное название. Она вошла в систему

Оренбургской укрепленной линии, но главной причиной ее создания, по мнению ряда исследователей края, было стремление Неплюева защитить богатства Магнитной горы.

За право на организацию здесь добычи железной руды вступили в соперничество несколько известных российских промышленников. Среди них был и сам могучий Акинфий Никитич Демидов, желавший включить гору в свои владения. Но победителем оказался не он, а Иван Борисович Твердышев. Он вместе со своим компаньоном и зятем Иваном Степановичем Мясниковым, получив рудники на горе, организовал завод,



МАГНИТНАЯ ГОРА

сначала на реке Тирлянке, а затем, вследствие ее мелководности, перенес его на реку Белая. Предприятие находилось на немалом по тем временам расстоянии от Магнитной горы. Со временем у завода сменились владельцы. После смерти Твердышева и Мясникова наследницей стала его дочь — Дарья Ивановна, бывшая женой офицера Пашкова. Их наследники владели Белорецким заводом и Магнитной горой до 1877 года, когда было образовано «Общество Белорецких заводов Пашковых». Сами Пашковы владели лишь меньшей долей акций, а контрольный пакет находился в руках немецко-бельгийской фирмы «Воган и К». Новые хозяева провели модернизацию производства, что увеличило добычу руды.

Восстание под руководством Емельяна Ивановича Пугачева (1773–1775 годы) «зажгло» уральские земли. Не прошло оно и мимо крепости Магнитной. Осадой руководил сам Пугачев. Первоначальная атака была отбита, а глава повстанцев получил ранение шрапнелью в руку.



ИВАН ИВАНОВИЧ
НЕПЛЮЕВ

Но в конце концов Магнитная была захвачена, а ее комендант повешен. В период владения крепостью мятежниками ей были нанесены повреждения. Пострадал и Белорецкий завод. После возвращения уральских земель под контроль правительственных войск начался период восстановления.

Военное значение крепости Магнитная в XIX веке было утрачено в связи с созданием новой оборонительной укрепленной линии на степной территории современного Казахстана. Крепость была переименована в станицу. Магнитную в 1837 году посетил наследник престола Александр Николаевич (будущий Александр II). Сопровождавший его в поездке знаменитый поэт Василий Андреевич Жуковский сделал рисунки поселения. В том же веке здесь побывал и другой представитель правящей августейшей фамилии. Это был цесаревич Николай Александрович (будущий Николай II), который остановился в станице в 1891 году по дороге в Оренбург. Среди прочих знаменитых гостей Магнитной в позапрошлом столетии можно вспомнить и великого немецкого географа, метеоролога и физика Александра Гумбольдта. Русское правительство пригласило знаменитого исследователя «в интересах науки» посетить уральские рудные месторождения. Гумбольдт оценил регион как один из богатейших по запасам природных богатств в мире и предсказал ему огромное будущее.

Металлургический комбинат

По памятникам, расположенным в Магнитогорске, можно проследить этапы его истории. Из-



вестный мемориал «Первая палатка», находящийся рядом с входом в парк Ветеранов, представляет собой символическое архитектурное изображение палатки, подобной тем, в которых жили первые строители металлургического комплекса. На основании памятника высечены строки:

«Мы жили в палатке с зеленым оконцем,
Промытой дождями, просушенной солнцем,
Да жгли у дверей золотые костры,
На рыжих камнях Магнитной горы».



Магнитогорск

Магнитогорск — город в Челябинской области.

Внутреннее деление — 3 района (Ленинский, Орджоникидзевский, Правобережный).

Площадь — 392, 35 кв. км.

Высота центра — 370 м.

Население — 411 880 человек.

Расстояние от областного центра Челябинск — по железной дороге 420 км, по автодороге 308 км.

Западная граница Магнитогорска является административной границей Челябинской области и республики Башкортостан.

Часовой пояс — в часовом поясе Екате-



ринбургское время. Относительно Московского — смещение на плюс 2 часа.

Климат — резко континентальный, характерный для зоны степи Южного Урала.

Глава города — Тефтелев Евгений Николаевич.

Промышленность: Магнитогорский металлургический комбинат, Магнитогорский цементный завод, Магнитогорский метизно-калибровочный завод, Магнитогорский крановый завод.

Транспорт: воздушное сообщение осуществ-

ляет аэропорт «Магнитогорск». Он расположен в 14 км от города. Внешнее наземное сообщение с городом осуществляют поезда железной дороги и автобусные маршруты. Внутренними видами транспорта являются: трамвай, автобус, маршрутное такси и такси.





«МЫ ЖИЛИ В ПАЛАТКЕ С ЗЕЛЕНЫМ ОКОНЦЕМ, ПРОМЫТОЙ ДОЖДАМИ, ПРОСУШЕННОЙ СОЛНЦЕМ, ДА ЖГЛИ У ДВЕРЕЙ ЗОЛОТЫЕ КОСТРЫ, НА РЫЖИХ КАМЕНЬЯХ МАГНИТНОЙ ГОРЫ»

В городе чтят героический период, когда в конце 1920-х сюда со всего Советского Союза приехали тысячи энтузиастов строить Магнитку. Советским правительством было принято решение создать завод непосредственно рядом с Магнитной горой. Началу работ предшествовала серьезнейшая научно-теоретическая разработка проекта. Важнейшее значение для всего дела имело строительство железнодорожной магистрали до Магнитной горы. Сооружение железнодорожной ветки Карталы-Магнитогорск обеспечило возможность регулярного приезда людей на гигантскую стройплощадку. Прибытие первого поезда 30 июня 1929 года считается днем основания города, возникшего на основе прежней станции. Правда, официальный городской статус Магнитогорск получил несколько позднее — в 1931-м. Metallургическое предприятие явилось градообразующим, а его история стала неотделимой от истории Магнитогорска.

Магнитка сооружалась в рекордные сроки. Во всем мире поражались темпам строительства и совершаемым при этом рекордам, подобным запуску доменной печи в суровых условиях

уральской зимы. Выдающаяся роль в организации комбината принадлежала начальнику Магнитостроя Якову Семеновичу Гугелю — одному из опытейших руководителей металлургической промышленности в стране. Уже 1 февраля 1932 года был получен первый чугун. А в августе 1934-го начал работать сортовой прокатный стан «500». Это событие означало, что комбинат не только стал поставщиком сортового проката, но и начал действовать как предприятие с законченным металлургическим циклом.

Период Великой Отечественной войны является временем величайшего подвига работников Магнитки, внесших огромный вклад в сокрушение гитлеровского вермахта. В течение кратчайшего срока работа комбината была перестроена на выпуск военной продукции. Уже через месяц после начала войны на третьей мартеновской печи получили броневую сталь. Магнитогорский комбинат по заданию правительства организовал и производство броневых листов. На комбинате отливались башни для танков «КВ» и бронеколпаки для дотов. В июле 1941-го началось строительство специального цеха для термической обработки брони. Он начал действовать с сентября того же года. На комбинат было доставлено оборудование ряда эвакуированных предприятий. Так, сюда привезли мощнейший толстолистовой броневой прокатный стан с Мариупольского завода имени Ильича. Организовывались и специальные цехи для производства ручных гранат и дета-



Герб Магнитогорска был утвержден в 1993 году. Его описание гласит:

«В серебряном щите черный равно-сторонний треугольник, являющийся символом горы Магнитной, первой палатки, а также символом руды. Щит увенчан серебряной стеной короны о трех зубцах, говорящей о том, что Магнитогорск — город областного подчинения. За щитом два накрест положенных золотых молота, перевитые трехцветной российской лентой, говорящие о том, что город является российским и обеспечивает своим промышленным потенциалом экономическую мощь России». В 2003 году Собранием депутатов Магнитогорска был утвержден несколько модифицированный вариант герба: «В серебряном поле черная пирамида». Щит герба могут декорировать ленты орденов Ленина и Трудового Красного знамени.





лей к реактивным снарядам. В военные годы в Магнитогорске начали действовать домны № 5 и № 6 — крупнейшие в Советском Союзе. Работа комбината в этот период оказалась связана со многими техническими разработками, ставшими открытиями в истории металлургического производства. Здесь была введена новая практика выплавки броневой стали в больших мартеновских печах с основным подом. Впервые

был изменен температурный режим прокатки, вследствие чего на прокатку одного броневых листа стало уходить 6,5 минут вместо прежних 16-ти.

Сотни работников комбината были удостоены за свой героический труд во время войны орденов и медалей. Об их подвиге напоминает находящийся в Магнитогорске монумент «Тыл — фронту». Памятник является скульптурной композицией фигур рабочего и воина. Без самоотверженности обоих не была бы возможна победа над фашизмом.

В послевоенный период из десятилетия в десятилетие Магнитогорский металлургический комбинат прочно удерживал ведущие позиции не только в отечественной, но и в мировой черной металлургии. Среди новаций Магнитки: организация в больших масштабах добычи руды открытым способом, создание системы селективной добычи и усреднения руд, разработка способов выплавки чугуна с низким содержанием марганца. Впервые в СССР здесь были использованы одноканальные мартеновские печи. С 1972 года на предприятии (опять же впервые в стране) начала действовать установка порционного вакуумирования жидкой стали для улучшения ее качества. В 1980-е годы были полностью реконструированы доменное и мартеновское производства.



Гимном Магнитогорска стала известная песня, созданная выдающимся творческим дуэтом — поэтом Николаем Николаевичем Добронравовым и композитором Александрой Николаевной Пахмутовой. Это песня «Магнитка». Она была написана авторами после посещения города уже достаточно давно. Певец Лев Валерьянович Лещенко с большим успехом исполнил ее на конкурсе «Песня-82». Творение Добронравова и Пахмутовой полюбилось жителям Магнитогорска. Когда к авторам обратились за разрешением использовать их произведение в качестве гимна, Александра Николаевна ответила: «Мы счастливы, что песня, написанная много лет назад, живет и будет гимном великого города».

В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ ММК ПРОЧНО УДЕРЖИВАЕТ ПОЗИЦИИ ОДНОГО ИЗ САМЫХ ЗНАЧИМЫХ И АВТОРИТЕТНЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ЦЕНТРОВ РОССИИ. В 2012 ГОДУ ТОРЖЕСТВЕННО ОТМЕЧАЛОСЬ ЕГО 80-ЛЕТИЕ.

В последние десятилетия руководство комбината большое внимание уделяло модернизации технологий и техническому перевооружению. В 2000-е прошла реконструкция сталеплавильных мощностей с полным переходом на непрерывную разливку стали и заменой мартеновского производства на электросталеплавильное. Политика комбината сосредоточена на максимальном соответствии используемых технологий запросам времени. В настоящее время ММК прочно удерживает позиции одного из самых значимых и авторитетных промышленных центров России. В 2012 году торжественно отмечалось его 80-летие.

Поэт Магнитки

Со многими из городов России связано творчество поэтов, воспевавших их в своих стихах. Магнитогорск не стал исключением. Для родившегося в Челябинской области Бориса Александровича Ручьева тема Магнитогорска стала важнейшей. В начале 1930-х Ручьев был в числе первостроителей создающегося города. Видя окружающее его воодушевление и веру в большое будущее Магнитки, Борис Александрович посчитал должным запечатлеть это в поэзии. Его сборники были напечатаны в Свердловске, а затем и в Москве. Талантливый молодой литератор стал делегатом Первого съезда Союза писателей СССР. Ручьев был преисполнен множества творческих планов, но трагические события 1937–1938 годов изменили его жизнь. Борис Александрович оказался в числе репрессированных, заключение отбывал на Крайнем



Борис Александрович Ручьев

Севере. После освобождения ему довелось жить в разных регионах страны.

XX съезд и связанный с ним период «оттепели» принесли Ручьеву долгожданную реабилитацию. Поэт вернулся в ставший для него родным Магнитогорск и стал работать над поэмой «Любава» о великой стройке Магнитки. Продолжением «Любавы» должна была стать поэма «Канун», но во время ее создания жизнь Бориса Александровича, увы, оборвалась...

Ручьев дожил до широкого признания. В 1967 году его наградили Государственной премией РСФСР имени М. Горького. В 1969-м поэт стал Почетным гражданином Магнитогорска.

В городе, воспетом поэтом, помнят и чтят его. Имя Бориса Александровича носит одна из городских улиц. В его квартире создан мемориальный музей. Памятью о поэте являются и проводимые с 1979 года Магнитогорским государственным университетом научные конференции — «Ручьевские чтения», посвященные актуальным проблемам современной литературы. Имя Бориса Александровича носит и учрежденная губернатором Челябинской области Литературная премия.

Достопримечательности Магнитогорска

Город славен не только своим производством. Он привлекает туристов красивыми храмами,

интересными памятниками архитектуры, музеями и театрами, праздниками и фестивалями.

Центром православной духовной жизни Магнитогорска является Свято-Вознесенский кафедральный собор. Он был открыт в 2004 году и стал одним из крупнейших сооруженных в последнее десятилетие храмов России. Иконостас храма насчитывает 108 икон, его высота 15 метров. Большую роль в возведении столь масштабного культового здания сыграл Магнитогорский металлургический комбинат, оказавший всяческую поддержку его строительству.

Для мусульман в городе открыта Соборная мечеть. При ее возведении ориентировались на знаменитую исламскую святыню — мечеть «Купол скалы» в Иерусалиме. Рядом находятся медресе и мусульманская библиотека.

Большой интерес для знатоков архитектуры XX века представляет квартал № 1, выстроенный в 1930–32 годы и ставший первым жилым районом левобережной части города. Это так называемый «микрорайон-сад».

В Историко-краеведческом музее можно увидеть найденные при раскоп-



ках вблизи Магнитогорска древности. В экспозиции представлена также интересная коллекция художественного литья и медной пластики. Значительная часть музейного пространства посвящена истории становления Магнитки.

Магнитогорск известен как театральный центр. Театр оперы и балета предлагает вниманию зрителей спектакли на основе музыкальной классики. Первой его постановкой стала «Кармен» Жоржа Бизе. Шли здесь «Пиковая дама» и «Евгений Онегин» Чайковского, «Травиата» Верди, «Чио-Чио-сан» Пуччини. Магнитогорский драматический театр имени А. С. Пушкина является старейшим в городе и известным всей стране. Спектакль «Гроза» по пьесе Островского был удостоен премии Всероссийского театрального фестиваля «Золотая маска». В 1994 году в драматическом театре был представлен моноспектакль «Мадам Маргарет». В нем сыграла выдающаяся французская актриса Анни Жирардо. Любовью горожан пользуется театр куклы и актера «Буратино». Здесь можно увидеть и сценические версии произведений Достоевского, и детские сказки.

Город является местом проведения разнообразных фестивалей. Летом здесь проходит фестиваль современной музыки и моды «Половодье», участниками которого становятся дизайнеры и модельеры из России и Европы. Зимой отмечается Всемирный день снега. Цель этой акции, проводящейся под эгидой Международной федерации лыжного спорта, — популяризация здорового образа жизни. Организованный в Магнитогорске фестиваль «Вива опера» включает в себя выступления звезд оперного искусства из разных стран.

Власти города стремятся к тому, чтобы Магнитогорск развивался гармонично, сохраняя и преумножая значение экономического и культурного центра Уральского региона. ■



Не так давно под Магнитогорском появился Парк динозавров. Он сразу приобрел популярность, особенно среди юных посетителей. Пришедшие сюда гости попадают в «Юрский период». В парке представлены модели доисторических ящеров. Рядом с ними находятся описания, дающие возможность пополнить свои знания в палеонтологии.



«БЕЛЫЕ МЕТАЛЛУРГИ»

ЧТПЗ

Челябинские
трубопрокатчики
сказали новое слово
в профобразовании

За последние несколько лет группа ЧТПЗ ввела в эксплуатацию три новых цеха: Финишный центр и «Железный Озон 32» на Первоуральском новотрубном и «Высота 239» на Челябинском трубопрокатном заводах. На инновационных производствах компании впервые в мире появилось такое понятие, как «белая металлургия».

Новое производство позволило создать около 2 тысяч рабочих мест для квалифицированных специалистов. В ближайшие три года понадобится еще более тысячи молодых рабочих, готовых трудиться на высокотехнологичном оборудовании. В связи с тем что ни одно среднее профессиональное учебное заведение не обладает достаточной материально-технической базой для решения этой задачи, весной 2011 года компания приступила к реализации корпоративной обучающей программы «Будущее белой металлургии».

Студент на миллион

На базе Первоуральского новотрубного завода (входит в группу ЧТПЗ) построен инновационный Образовательный центр, площадь которого составляет 5 тысяч кв.м. Он оборудован лабораториями, симуляторами трубопрокатных станков и другими обучающими технологиями ведущих компаний мира.

«БЕЛАЯ МЕТАЛЛУРГИЯ» ЧТПЗ — СОВРЕМЕННОЕ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЕ ПРОИЗВОДСТВО, ОСНОВАННОЕ НА СОВОКУПНОСТИ КУЛЬТУРЫ ТРУДА, ВЫСОЧАЙШЕГО КАЧЕСТВА ПРОИЗВОДИМОЙ ПРОДУКЦИИ, ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И СООТВЕТСТВУЮЩЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ.

Студенты учатся по дуальной системе: 40% времени отводится на теорию, 60% — на практику. Подготовка студентов ведется более чем по двадцати металлургическим специальностям.

Лабораторная часть Образовательного центра оснащена пятью комплексами учебных тренажеров немецкой компании Festo и итальянской Prosoft. Стоимость каждого комплекса — от 5 до 30 млн. рублей. Лаборатории позволяют в течение короткого времени овладеть навыками работы с электротехническим оборудованием, гидравликой или механикой.

Экспериментальный комплекс оснащен самым современным трубным и металлургическим оборудованием, которое используется на будущих рабочих местах учащихся. Более половины учебного времени студенты проводят на ключевых участках производства, где получают практические навыки работы. За каждым закреплен наставник из числа опытных производственников. Подготовка одного специалиста в рамках программы обходится примерно в 1 млн. рублей.

Для студентов предусмотрено два вида производственных стажировок. Внутренняя — в цехах «белой металлургии» «Железный Озон 32», Финишный центр и «Высота 239». Внеш-

няя — на производственных площадках ОАО «Татнефть» и ОАО «Газпром». Во время практики на учащихся распространяется социальный пакет предприятия.

По окончании обучения каждый из студентов сможет полноценно работать на современном металлургическом оборудовании по трем-четырем специальностям. Сегодня на всех курсах ПМК учат следующим профессиям: сварка, обработка металлов давлением, электроника и электротехника, гидро- и пневмопривод и автоматика, монтаж и эксплуатация промышленного оборудования.

Всего за год действия программы значительно изменился рейтинг специальностей колледжа. По итогам приема абитуриентов в 2012 году на первые позиции вышли профессии металлургической отрасли, оттеснив гуманитарные, экономические и строительные. Теперь вместо группы «Экономика и бухгалтерский учет» в колледже идет набор на «Теплоснабжение и теплотехническое оборудование», а специальность «Прикладная информатика» получила дополнение — «в металлургии».

Образовательный центр посещают видные российские деятели, бизнесмены и иностранные делегации, за опытом приезжают коллеги из других регионов страны. Проект «Будущее белой металлургии» принял участие в выставке «Иннопром» 2011 – 2013 годов, а студенты — в телемосте с Владимиром Путиным.

В марте 2012 года на экраны вышел фильм о создании уникального Образовательного центра группы ЧТПЗ.

Студенты ПМК участвуют в мероприятиях самого высокого уровня. На международном форуме «Иннопром-2012» они рассказали об образовательной программе «белых металлургов» премьер-министру РФ Дмитрию Медведеву.

Олимпиада WorldSkills

Современное оборудование Образовательного центра позволило подготовить команду для участия во всемирной профессиональной олимпиаде WorldSkills (по специальностям «робототехника» и «мехатроника»), которая проходит каждые два года.

5 апреля 2012-го между группой ЧТПЗ, фондом поддержки социальных проектов «Образование — обществу» и компанией Festo Didactic-Russia было подписано трехстороннее соглашение о проведении всероссийских состязаний профессионального мастерства WorldSkills-Russia по направлению «Мехатроника» на базе корпоративного образовательного центра в Первоуральске.

В январе 2013 года на площадке Образовательного центра прошел первый чемпионат России по мехатронике WorldSkills при поддержке Министерства образования и науки Российской



«БУДУЩЕЕ БЕЛОЙ МЕТАЛЛУРГИИ» — ПАРТНЕРСКИЙ ПРОЕКТ ЧТПЗ, ПРАВИТЕЛЬСТВА СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ И ПЕРВОУРАЛЬСКОГО МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА (ПМК). ПРОЕКТ СТАЛ ПОБЕДИТЕЛЕМ В НОМИНАЦИИ «РЕГИОН» ПО ИТОГАМ НЕЗАВИСИМОЙ РОССИЙСКОЙ ПРЕМИИ «HR-БРЕНД 2012» ЗА НАИБОЛЕЕ УСПЕШНУЮ РАБОТУ ПО ПОВЫШЕНИЮ РЕПУТАЦИИ КОМПАНИИ КАК РАБОТОДАТЕЛЯ.

Федерации, Агентства стратегических инициатив, компании «ЧТПЗ» и международного концерна Festo. В национальном чемпионате приняли участие команды учебных заведений из семи городов России, в том числе студенты ПМК.

Будущие «белые металлурги» Александр Литвиненко и Артур Исламов, набрав 82 балла,



стали победителями WorldSkills Russia. Летом 2013 года студенты ПМК участвовали в международных соревнованиях по мехатронике — WorldSkills International в Лейпциге. Сборную РФ в Германии представляли 15 юношей и девушек, которые продемонстрировали мастерство по 14 различным специальностям. Будущие «белые металлурги», специалисты по мехатронике группы ЧТПЗ, показали один из лучших результатов всей российской сборной, заняв 19 место из 33 возможных.

Из воинской части — на производство

Все выпускники программы «Будущее белой металлургии» направляются служить в одну во-

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

19 апреля 2011 года группа ЧТПЗ объявила старт корпоративной программы «Будущее белой металлургии».

25 апреля 2011 года программу профтехобразования «Будущее белой металлургии» поддержал губернатор Свердловской области Александр Мишарин.

В сентябре Образовательный центр (ОЦ) ЧТПЗ в Первоуральске начал работу. Конкурс на обучение по программе «Будущее белой металлургии» составил 5 человек на место, а по итогам 2012-го — увеличился на отдельные специальности в 4-5 раз. В колледж поступают студенты из Башкирии, Нефтекамска и других городов.

В декабре 2011 года студенты совместно с акционером компании ЧТПЗ Андреем Комаровым приняли участие в телемосте с Председателем Правительства России В.В. Путиным. Представители группы вышли на прямой диалог с главой правительства РФ с площадки Образовательного центра.

В июле 2012-го студенты участвовали в работе стенда ЧТПЗ на выставке «Иннопром». В рамках выставки стенд посетил премьер-министр РФ Дмитрий Медведев, студенты рассказали ему о корпоративной образовательной программе.

В том же году состоялась презентация документального фильма о проекте «Белая металлургия. Ключ к успеху» (показы в Челябинской, Свердловской, Нижегородской, Вологодской и Волгоградской областях).

В апреле студенты программы «Будущее белой металлургии» группы ЧТПЗ прошли первую стажировку на предприятиях ОАО «Газпром».

В 2012 году подписано соглашение между Министерством образования Свердловской области, ПМК и Центральным военным округом. В рамках соглашения выпускники программы «Будущее белой металлургии» призывного возраста отправляются служить в одну воинскую часть — в поселок Горный Щит Свердловской области.

В январе 2013-го на площадке Образовательного центра прошел первый чемпионат по мехатронике WorldSkills Russia. Победителями объявлены студенты Первоуральского металлургического колледжа, участники программы «Будущее белой металлургии», Артур Исламов и Александр Литвиненко.

28 июня в подшефной воинской части группы ЧТПЗ состоялось увольнение в запас первого призыва 43 военнослужащих — участников проекта «Будущее белой металлургии».

В июле победители WorldSkills Russia приняли участие в международных соревнованиях — WorldSkills International в Лейпциге, Германия. Сборную РФ представляли 15 юношей и девушек, которые продемонстрировали мастерство по 14 различным специальностям. Будущие «белые металлурги», специалисты по мехатронике, показали один из лучших результатов всей российской сборной, заняв 19 место из 33 возможных.

1 сентября еще 225 студентов начали обучение по программе «Будущее белой металлургии». При этом 50 дополнительных бюджетных мест выделило Минобробразования Свердловской области ПМК. Для учреждений среднего профессионального образования случай уникальный, так как в большинство учреждений СПО прием осуществляется практически без конкурса.

В ноябре 2013-го состоялось увольнение в запас второго призыва военнослужащих — участников Образовательного центра группы ЧТПЗ «Будущее белой металлургии». Лучшие по итогам учебы и службы в армии зачислены в штат «белых металлургов». А студенты-электрики ПМК, участники проекта Александр Палульс и Илья Иванов стали лидерами по итогам II открытого чемпионата Москвы «WorldSkills Russia-2013» в компетенции «мехатроника».

инскую часть, расположенную в поселке Горный Щит недалеко от Первоуральска.

Это стало возможным благодаря соглашению между группой ЧТПЗ, Первоуральским металлургическим колледжем и Центральным военным округом. Предприятие оказывает воинской части шефскую помощь, а по истечении года получает сформированный коллектив сотрудников, не потерявших профессиональные качества.

В воинской части будущие рабочие ЧТПЗ приобретают дополнительные навыки и воинские профессии: воздушных диспетчеров, специалистов по информатике, связистов, водителей. Группа особенно ценит, что армия помогает развивать лидерские качества, необходимые для успешной карьеры на заводе.

Первый приз состоялся в 2012 году, летом 2013-го первые призывники — 43 военнослужащих — были уволены в запас, 12 из них трудоустроены в цехи Первоуральского новотрубного завода.



Залог успеха — квалификация персонала

Группа не только инициировала программу подготовки рабочих новой формации, в компании пристальное внимание уделяется развитию, совершенствованию, повышению квалификации сотрудников. Ежегодно на эти цели ЧТПЗ инвестирует миллионы рублей.

На предприятиях созданы все условия для научно-технической и рационализаторской деятельности, проводятся конкурсы профмастерства. Энергичным, инициативным работникам трубных предприятий открываются широкие возможности для профессионального развития и карьерного роста в рамках кадровых программ «Молодой специалист», «Повышение квалификации».

Сотрудники ЧТПЗ и ПНТЗ своевременно и качественно совершенствуются в профессии на базе своего предприятия и в учебных центрах страны. В качестве преподавателей и инструкторов к обучению рабочих привлекаются квалифицированные специалисты.



В 2012 ГОДУ ПРОШЛИ РАЗЛИЧНЫЕ ВИДЫ ОБУЧЕНИЯ ПОРЯДКА 11 ТЫСЯЧ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ. НАИБОЛЕЕ ВОСТРЕБОВАНЫ ПРОГРАММЫ ПОЛУЧЕНИЯ ВТОРЫХ И СМЕЖНЫХ ПРОФЕССИЙ, КУРСЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ. ЧАСТЬ РАБОТНИКОВ ОБУЧАЛАСЬ НА БАЗЕ КОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ЦЕНТРА. СРЕДИ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ — ГИДРОПРИВОД И ГИДРОАВТОМАТИКА, ЭЛЕКТРОПРИВОД, ПНЕВМАТИКА И ПНЕВМАТОАВТОМАТИКА И ДРУГИЕ. ОЖИДАЕТСЯ, ЧТО В 2013 ГОДУ ОБУЧЕНИЕ ПРОЙДУТ ПОРЯДКА 12 ТЫСЯЧ СОТРУДНИКОВ ГРУППЫ ЧТПЗ.

В рамках изучения потребностей заказчика, специфики применения трубной продукции, усиления клиентоориентированности сотрудники компании проходят обучение на предприятиях ключевых клиентов — организаций топливно-энергетического комплекса. В планах ЧТПЗ продолжение проведения ряда семинаров на регулярной основе на предприятиях «Газпрома» и «Транснефти».

Большое внимание уделяется поддержке талантливой молодежи — студентов высших профессиональных учебных заведений, потенциальных работников группы ЧТПЗ. Так, Челябинский трубопрокатный завод с 2001 года присуждает одаренным студентам инженерно-технических специальностей Южно-Уральского государственного университета, Московского института стали и сплавов и Московского государственного университета приборостроения стипендию Фонда имени легендарного руководителя предприятия Я.П. Осадчего. Основными критериями при определении стипендиатов являются отличные результаты в учебе и участие в научно-исследовательской работе. Эта программа уже дала свои результаты: многие стипендиаты стали трудиться в компании, на предприятиях трубного дивизиона.

В ЧТПЗ считают: квалифицированный персонал — залог успеха. ■



ПРИКЛАДНОЙ ЭФФЕКТ

Директор Технического университета УГМК Евгений Караман: «Наше образование должно мгновенно давать практический результат»

В сентябре этого года для слушателей открыл свои двери Технический университет УГМК. К событию оказалось приковано пристальное внимание как коллег по металлургической отрасли, так и представителей других сфер промышленности. Новое учреждение дополнительного профессионального образования было создано для решения проблемы подготовки квалифицированных кадров, переподготовки и повышения квалификации сотрудников компании. О том, как проходил процесс создания университета, какие задачи он должен решить, директор ТУ УГМК Евгений Караман рассказал «Промышленности и обществу».



Евгений Вадимович, расскажите о государственно-частном партнерстве в сфере профессионального образования. Ведь Технический университет Уральской горно-металлургической компании был открыт благодаря этому партнерству.

В проекте «Технический университет УГМК» принимают участие Уральская горно-металлургическая компания, Уральский Федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина и Правительство Свердловской области.

Наша основная задача — готовить инженерные кадры для предприятий УГМК в соответствии с высокими требованиями корпоративных стандартов. Планируем, что ежегодно на базе высшего и среднего профессионального образования у нас будут обучаться не менее 12 тысяч человек. Высококвалифицированных специалистов, по нашему убеждению, можно

ЗДАНИЕ БУДУЩЕГО
ЛАБОРАТОРНОГО
КОРПУСА



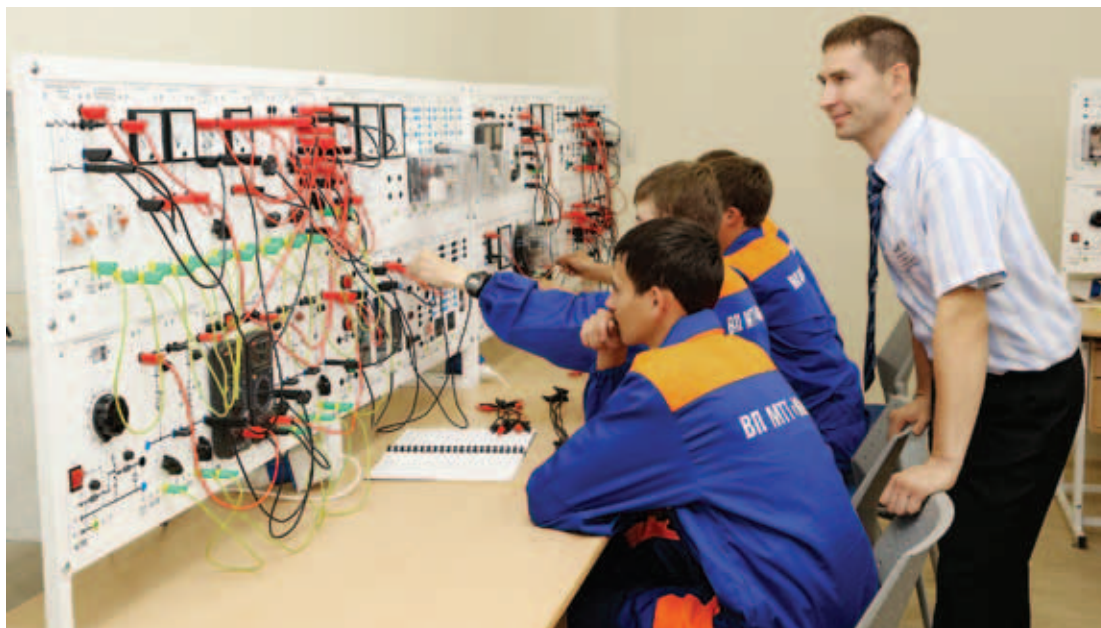
НАША ОСНОВНАЯ ЗАДАЧА — ГОТОВИТЬ ИНЖЕНЕРНЫЕ КАДРЫ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ УГМК В СООТВЕТСТВИИ С ВЫСОКИМИ ТРЕБОВАНИЯМИ КОРПОРАТИВНЫХ СТАНДАРТОВ. ПЛАНИРУЕМ, ЧТО ЕЖЕГОДНО НА БАЗЕ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ У НАС БУДУТ ОБУЧАТЬСЯ НЕ МЕНЕЕ 12 ТЫСЯЧ ЧЕЛОВЕК.

подготовить только на действующем производстве, в контакте со специалистами-практиками, при решении реальных задач. Для обучения инженерной элиты сейчас рядом с ТУ УГМК создается комплекс из восьми современных лабораторий. Уральский федеральный университет выделяет 150 млн. рублей на приобретение оборудования, а УГМК — около 200 млн. на строительство здания. Тут расположится базовая кафедра УрФУ «Металлургия». Студенты и аспиранты будут здесь проходить часть своей программы обучения, что позволит им получить максимум прикладных знаний.

Совместно с Правительством Свердловской области мы совершенствуем подготовку квалифицированных рабочих для уральских предприятий. УГМК организует для учащихся техникумов практические занятия на базе корпоративного университета, наиболее успешным студентам выплачивает стипендии, а также проводит стажировку преподавателей на предприятиях холдинга. Областные власти, в свою очередь, в 2013 году выделяют не менее 60 млн. рублей, и столько же в следующем году, на обновление материально-технической базы техникумов (прежний уровень оснащения не позволял готовить специалистов необходимой квалификации), проводят мероприятия по повышению престижа рабочих профессий и профориентации школьников. Учащиеся, прошедшие подготовку в рамках этой программы, преимущественно пойдут работать на предприятия УГМК.

Известно, что это суперсовременный университет, по техническому оснащению ему нет равных в своем сегменте. В чем еще его уникальность?

Да, специально для Технического университета УГМК было выстроено суперсовременное здание общей площадью 11 тысяч квадратных метров. В нем расположились 21 учебная аудитория, конференц-зал, 2 римские аудитории, зал проектирования, спецклассы для подготов-



КЛАСС
ДЛЯ ПОДГОТОВКИ
РАБОЧИХ ВЫСОКОЙ
КВАЛИФИКАЦИИ

ки рабочих, столовая, современная библиотека. Наше здание оснащено мультимедийным комплексом: средствами видеоконференцсвязи, мобильными компьютерными классами, многочисленными интерактивными досками и проекторами, электронным расписанием и так далее. Все это позволит применять передовые методики обучения: проведение дистанционных лекций, компьютерное проектирование, вебинары и многое другое.

Если говорить об уникальности нашего образовательного учреждения, то она заключается в следующем. Мы готовим для слушателей собственные программы, а также комбинируем их, как уже сказано ранее, с основными программами УрФУ, техникумов и колледжей. У нас будет реализовано много прикладных направлений, связанных с профилем предприятия, — от добычи полезных ископаемых до производства готовой продукции. Только в этом году программ будет 86. А не 5–10, как у многих компаний.

Мы говорим о том, что для РФ данное учебное заведение уникально, а существуют ли мировые аналоги?

Действительно, впервые в России в рамках одного проекта нам удалось соединить такое количество отечественных и зарубежных разработок в области подготовки кадров. Выстраивая собственную образовательную систему, мы подробно изучили весь существующий опыт, побывали в университетах Италии и Германии. Ведущие мировые корпорации уделяют огромное внимание обучению персонала, и многие из них имеют корпоративные университеты, начиная от Coca-Cola и McDonalds, заканчивая гигантами промышленности — ArcelorMittal, General Motors, Bosch, Siemens.

В образовательной системе УГМК используются все основные принципы лучших западных корпоративных университетов. Опираясь на один из них — «четкое понимание целей и результатов обучения», — мы разработали наши программы на основе корпоративных профессиональных стандартов, связали их с требованиями реальных производств. Учитывая «необходимость активного участия топ-менеджмента в образовательном процессе», сделали ставку на корпоративных преподавателей. Понимая «важность использования современных технологий в процессе передачи знаний и опыта», — оснастили наш учебный корпус по последнему слову техники и т. д.

Как набирается преподавательский состав? Возможно ли появление новых программ в учебном плане?

Костяк педагогического корпуса Технического университета составляют преподаватели-практики. Это руководители и специалисты УГМК — горняки, металлурги, энергетики, экологи, экономисты, готовые совмещать свою основную профессиональную деятельность с преподаванием в корпоративном университете. В компании работают около 200 кандидатов и докторов наук. Перед тем как вести занятия и семинары, все они прошли программу обучения в школе корпоративного преподавателя. За 72 учебных часа смогли познакомиться с самыми эффективными методами преподавания — создания кейсов, проведения ролевых деловых игр, организации эффективных презентаций и многими другими. Среди наших педагогов-практиков немало истинных энтузиастов, разработавших собственные задачки и предлагающих уникальные проекты, основанные на личном опыте.

Если в самом начале работы мы время от времени сталкивались со скептическим отношением наших руководителей и специалистов к предложениям вести занятия в университете, то сейчас ситуация изменилась в корне. Число корпоративных преподавателей за первые месяцы уже увеличилось на четверть. «Новоиспеченные» педагоги отмечают, что работа в ТУ позволяет им самим выходить на новые профессиональные ступени развития. Ведь преподавательская деятельность обязывает систематизировать весь накопленный опыт и постоянно обновлять знания по профессии, быть в курсе последних тенденций.

Отвечая на второй вопрос, скажу, что новые программы появляться в учебном плане будут постоянно, так как мы обязаны гибко реагировать на изменения технологий, условий на рынках, законодательства и т. д. Должны предоставлять нашим слушателям актуальную, востребованную именно сегодня информацию. Предприятия-заказчики, которые отправляют персонал к нам на обучение, дают высокие оценки деятельности Технического университета УГМК и намерены плодотворно сотрудничать с нами и в дальнейшем. От организаций нашего холдинга мы уже получили десятки заявок на разработку новых курсов в 2014 году.

УГМК направила более 1 миллиарда рублей на открытие университета. Какую отдачу ожидает холдинг от учебного заведения?

Наша корпоративная система образования призвана, во-первых, гарантированно обеспечивать кадровую безопасность компании. Во-вторых, мы рассчитываем, что знания, полученные у нас, позволят повысить безопасность труда, снизить количество несчастных случаев, технологических и технических ошибок, штрафных санкций... В-третьих, обучение в корпоративном университете должно способствовать повышению производительности труда. И речь идет не об отложенном эффекте, как это бывает с традиционным образованием, когда

полученные знания должны пройти серьезную адаптацию и проверку годами, а о практически мгновенном результате. То есть прошедший переподготовку или обучение специалист, вернувшись на производство, должен по окончании первого же рабочего дня показать результаты, лучшие, чем до похода за новыми знаниями.

Есть ли цель «замкнуть» на себя подготовку абсолютно всех специалистов для УГМК, или по-прежнему будут заключаться договоры с другими учреждениями дополнительного профессионального образования на обучение сотрудников? Станет ли университет готовить специалистов по запросам других компаний?

Каждая программа, разработанная для Технического университета УГМК, экономически просчитывается. И если тема достаточно узкая и на курс не набирается полноценная группа, то обучение может оказаться очень затратным. Сейчас обсуждаем с другими корпорациями возможность на базе нашего университета формировать общие группы и совместно проводить занятия, например, для специалистов по IT. Создавая учебные программы самостоятельно, мы будем точно уверены, что наши работники получают именно те знания, которые необходимы им для эффективной работы на современном производстве.

Сторонние организации активно проявляют интерес к деятельности Технического университета УГМК. За первые месяцы после открытия у нас уже побывали делегации от НЛМК, РУСАЛа, Уралмашзавода и других флагманов отечественной промышленности. В частности, РУСАЛ интересовали наши курсы по созданию корпоративных профессиональных стандартов. Также мы уже договорились с Группой «Синара», у которой в Верхней Пышме расположено предприятие «Уральские локомотивы». Там есть потребность в подготовке персонала по некоторым рабочим специальностям, с удовольствием проработаем условия договора и будем учить для «Синары» рабочих.

Мы принимаем слушателей из других холдингов на уже существующие программы, в ряде случаев готовы дорабатывать наши курсы под специфику отдельных производств или создавать новые образовательные модули. Количество заявок с внешнего рынка стремительно растет, так как первые результаты обучения показали высокое качество нашего образования. Согласно данным анкет, 78% слушателей считают, что знания, умения и навыки, полученные у нас, необходимы для эффективной трудовой деятельности. 82% прошедших обучение готовы рекомендовать Технический университет УГМК своим коллегам. ■

ВИРТУАЛЬНЫЙ
ТРЕНАЖЕР.
ДОСТОВЕРНЫЙ
ЭМУЛЯТОР
МЕДЕПЛАВИЛЬНОГО
ЦЕХА
ОАО «УРАЛЭЛЕКТРО-
МЕДЬ»





СЕВЕРНЫЙ ДОПУСК

Директор департамента кадровой политики ГК «Норильский никель» Галина Голощапова: «Важно, чтобы человек действовал на уровне своей компетенции»

С проблемой привлечения трудовых ресурсов уже столкнулись или встретятся в ближайшее время практически все промышленные компании страны. Каждая из них ищет свои пути выхода из создавшейся ситуации. Основные производственные площадки «Норильского никеля» находятся в районах Крайнего Севера, что еще более усложняет задачу привлечения профессиональных кадров. Тем не менее «Норильский никель» с задачей справляется. О том, как готовят специалистов и привлекают их на предприятия, «Промышленности и обществу» рассказала директор Департамента кадровой политики «Норильского никеля» Галина Голощапова.



То, что в стране назревает серьезный кадровый голод, стало очевидно еще в 1990-х годах. Молодежь, не веря в будущее российской промышленности, выбирала в основном гуманитарное образование. Все хотели быть юристами и экономистами, в то время как инженерные специальности оставались невостребованными. А возраст работников, которые получили образование еще в советское время, подходил к пенсионному. По сути, заменить их было некем.

Это заставило «Норильский никель» разработать комплекс мер для восполнения дефицита кадров.

Прежде всего, мы решили наладить работу с учебными заведениями начального, среднего и высшего профильного образования. Параллельно стояла задача усилить нашу образовательную базу, так как качество вузовских выпускников нас не устраивало. Они не обладали достаточными

компетенциями для эффективной работы, не знали специфику компании. Было принято решение создать свой корпоративный университет. Конечно, он не предоставлял права на получение высшего образования, но имел все лицензии и позволял давать допуски к рабочим специальностям. Ведь требования законодательства таковы, что даже если специалист имел стаж работы на другом предприятии, мы не могли его отправить на производство, пока он не подтвердит все свои «корочки». Такая ситуация сохраняется и сегодня.

Университет был создан на базе учебного комбината, который действовал еще с советских времен. У нашей компании две основные площадки: в Норильске и в Мурманской области. Соответственно, и там, и там появились свои учебные заведения — корпоративный университет в Норильске и Кольский центр развития персонала.

Помимо этого мы активно сотрудничаем с профильными вузами. В 2004 году была запущена программа «Профессиональный старт», ее цель — привлечение на работу в компанию студентов, которые учатся на профильные для нас специальности. Даем возможность пройти производственную и преддипломную практику на наших предприятиях, соотнести теорию с производственными реалиями и приобрести первый профессиональный опыт. Кроме того, так как большинство студентов приезжают к нам из других городов, есть возможность адаптироваться не только профессионально, но и социально, познакомиться с городом и людьми. В дальнейшем ребятам, которые успешно прошли практику и хорошо себя зарекомендовали, компания предлагает приехать на работу после окончания вуза.

Каким образом строится учебный процесс в вашем университете?

Для того чтобы обучать своих работников, заниматься их подготовкой и переподготовкой, университет был выделен в отдельное учреж-

Галина Голощапова



дение. Сейчас ежегодно там обучаются более 20 тысяч слушателей.

Наличие собственной учебной базы является важным конкурентным преимуществом компании, так как позволяет максимально учитывать специфику производства, оптимизировать программы обучения и тем самым обеспечивать потребность предприятий Группы в высококвалифицированном персонале.

Университет работает по заявкам, которые подают службы персонала компании на основании информации о потребностях, полученной от структурных подразделений. В зависимости от целей подготовка может быть либо в виде теоретических лекций, семинаров, курсов дистанционного обучения, либо в виде практических занятий, тренингов. Так же и с продолжительностью — и краткосрочные семинары (лекции), и долгосрочные курсы повышения квалификации. По итогам обучения слушатели получают соответствующие удостоверения и сертификаты.

В университете созданы все необходимые условия для ведения учебного процесса — высокая квалификация и многолетний производственный опыт преподавательского состава, современная материально-техническая база.

На двух площадках — в Мончегорске и Норильске — были созданы подземные учебные полигоны для обучения специалистов горных профессий вне действующего производства, но в условиях, максимально приближенных к реальным. Основное место здесь занимают площадки для практических занятий на горной технике. В учебном процессе также задействованы специализированные компьютерные тренажеры-симуляторы самоходных буровых установок, позволяющие создавать практически реальную имитацию условий производства. Программы подготовки горняков составлены таким образом, чтобы за время обучения учащиеся могли ознакомиться с технологическим оборудованием, изучить практические приемы ремонта, эксплуатации и обслуживания оборудования.

Каким образом компания решает, какое обучение будет востребовано в ближайшей перспективе?

У нас присутствует краткосрочное и длительное, долгосрочное планирование. Есть направления, в которых технологии меняются довольно часто. Когда идет модернизация, закупка нового оборудования, квалифицированные кадры требуются немедленно. Ведь нельзя запланировать, что, к примеру, через 15 лет мы закупим краны Liebherr, поэтому давайте начнем сейчас подготовку специалистов. В обучении сотрудников в данном случае, как правило, принимает активное участие поставщик оборудования, это и в его интересах. Часто обучение происходит согласно



договорам поставок: оборудование приходит, его устанавливают, тут же проводят подготовку персонала, который будет на этом оборудовании работать. Если требуется более глубокое погружение, заключаются отдельные договоры с фирмами-производителями или специализированными учебными центрами, и люди выезжают получать более подробные знания. Это одно направление.

Конечно, есть планирование более долгосрочное, поскольку имеется пул специальностей, которые востребованы постоянно. Вот здесь как раз мы и работаем в тесной связке с учебными заведениями.

Активная работа проводится с учреждениями профессионального образования в регионах присутствия компании, а также с вузами, которые расположены в других регионах Российской Федерации. На сегодняшний день мы сотрудничаем с высшими учебными заведениями из шести Федеральных округов.

Одним из направлений взаимодействия с вузами является целевая подготовка студентов по востребованным для компании специальностям. Таких студентов мы курируем с первого курса и до окончания учебы. Привлекаем их к участию в программе «Профессиональный старт».

Также мы используем вузы для повышения квалификации уже действующих сотрудников.

Нельзя сказать, что какой-то способ для нас является более приоритетным. Необходимо помнить, что потребность в определенных специалистах, рабочих может быть краткосрочной или долгосрочной. Может меняться экономика, но некоторые специалисты всегда наиболее востребованы, а других нужно ограниченное количество. Все эти факторы влияют на выбор способа подготовки будущих сотрудников.

Как формируется программа лояльности обучаемых сотрудников?

Что касается лояльности, здесь тоже все не однозначно. Есть такое понятие как обязательное обучение и переподготовка. Работники понимают, что не получив необходимых навыков и «корочек», они не могут быть допущены к производственному процессу. Их дополни-



тельно стимулировать не надо, и очевидно, что, проходя обучение на новом оборудовании, получая удостоверение и/или сертификат, который признают надзорные органы, сотрудники не только повышают свою капитализацию, но и просто получают возможность работать на реальном производстве.

Совсем другое дело — привлечение молодых специалистов. За успешных, грамотных студентов, которые потом придут на производство, идет жесткая конкурентная борьба. И вот тут различные программы лояльности необходимы.

Например, у нас есть корпоративная стипендия, которой мы поощряем лучших студентов, прошедших производственную практику и принявших решение вернуться к нам работать после окончания вуза. Конечно, за талантливыми студентами пристально наблюдаем не только мы, но и наши конкуренты. Вообще, у студентов 1990-х тенденция была такая: закончу технический институт, потому что конкурс маленький, а потом пойду работать куда угодно — лишь бы не на производство. И компании были готовы мириться с тем, что не у всех специалистов есть необходимое высшее образование. Сейчас все поменялось. Компании заинтересованы в сильных профессионалах, студенты заинтересованы в том, чтобы такими профессионалами стать.

И если раньше за талантливых молодых специалистов конкурировали между собой в основном крупные компании, то сейчас появились менее крупные, но достаточно стабильные предприятия, которые готовы делать ребятам интересные предложения. Конкуренция усилилась, это надо учитывать.

В середине нулевых годов специалисты пришли к выводу, что в стране потеряно профессиональное рабочее образование. Потому что у ПТУ десятилетиями не обновлялась учебная база, да и учиться этим профессиям молодежи просто не шла. Ситуация изменилась?

Проблема присутствует и сейчас. Обучение в ПТУ считается не престижным. Если есть хоть малейшая возможность поступить в вуз, молодой человек выберет ее. Да, будет учиться

ся с трудом, «не тянуть», но в ПТУ не пойдет. Есть, конечно, определенные положительные подвижки, особенно в регионах, где близко соседствуют училище и предприятие. Но все же нельзя сказать, что и там большинство рвется получать рабочие специальности. Наверное, проблема более глобальная, и ее должно решать государство, это в области формирования некой общей идеи, что ли. Мы вместе должны поднимать престиж рабочих профессий.

Где больше ощущается дефицит профессионалов: среди рабочих или в управленческом звене?


По-разному. Если говорить про «Норильский никель», то все зависит от специальности. Может, я сейчас скажу парадоксальную вещь, но зачастую для привлечения на работу электрика или строителя требуется больше усилий, чем для того, чтобы закрыть вакансию горняка. Потому что хоть горняков и меньше, но электриком или строителем человек может работать везде, и его надо еще убедить выбрать именно наше предприятие, приехать на Крайний Север.

Когда мы только запускали «Профессиональный старт» в 2004 году, столкнулись с неожиданными для нас нюансами. Стали объезжать вузы, отбирать анкеты, а потом уже выяснили, что на обучение металлургическим профессиям принимают девушек, хотя потом они с трудом найдут работу по этим специальностям. Или, например, ситуация с горняками — если студент получает диплом по открытым горным работам, то трудиться на закрытых он не может, а нам нужны были именно «подземщики». Все это подтолкнуло к более плотной работе с вузами.

Плюс ко всему у нас работа в условиях Крайнего Севера. Необходимо проходить серьезную медкомиссию, что тоже не расширяет круг потенциальных работников. Со временем мы научились учитывать все эти аспекты, поэтому работа с учебными заведениями стала более эффективной.

Случается ли такое, что человек, получивший высшее образование, выбирает рабочую специальность? Компания идет ему навстречу?

Это ненужный перекосяк. У нас бывает, к примеру, когда вчерашний выпускник не имеет достаточного производственного опыта. Тогда мы его ставим на рабочую позицию, но внимательно следим, чтобы он там долго не задерживался. Мы вкладывали в человека деньги не для того, чтобы он действовал на уровне ниже своей компетенции. После вуза мы ожидаем людей с высоким уровнем знаний, с расширенной зоной ответственности, а рабочих должны все-таки готовить учреждения начального профобразования. ■



Работая на здоровье

Наиболее эффективные модели выработаны там, где промышленные центры контролируют созданную систему медицинского обслуживания, а не отдают ее в управление государственному здравоохранению.

В течение 2013 года исследовательский центр «Промышленность и общество» ознакомился с лучшими медицинскими центрами, организованными силами промышленников в России и Белоруссии. Были проведены многочисленные встречи со специалистами корпоративного здравоохранения на предприятиях. В анализе полученных интервью участвовали ведущие специалисты в области корпоративного здравоохранения и медицины труда.

Задачами данного исследования был поиск лучших практик медицинского обслуживания. В задачи исследования не входила демонстрация всей объективной и разносторонней картины с медициной в промышленных центрах. Мы не брали вопиющие подчас примеры разрушения здравоохранения, не изучали те практики, которые достойны скорее осуждения, нежели внимания специалистов. Поэтому в поле нашего зрения попали промышленные холдинги с наиболее проработанными собственными (и в той или иной степени отличающимися друг от друга) моделями медицинского обслуживания. Надеемся, данное исследование поможет практикующим специалистам получить полезный срез знаний о ситуации с медицинскими программами у своих коллег.

Игорь Рябов,
директор исследовательского центра
«Промышленность и общество»

После серьезного ослабления позиций государственной медицины в 1990-е годы многие производственные гиганты, особенно в таких крупных моногородах, как Магнитогорск, Череповец, Оренбург и пр., стали создавать собственные медицинские клиники.

Со временем, пройдя через разного рода юридические и логистические преобразования, определив в каждом случае свой набор услуг, лучшие клиники превратились в точки сосредоточения той профессиональной медицины, которую годами ищет государственная система здравоохранения.

Создание таких центров стало сегодня настоящим феноменом. В них удалось — несмотря на некоторый скепсис специалистов из крупных федеральных клиник — организовать медицинское обслуживание на очень высоком уровне. Здесь дорогостоящие комплексы диагностики не простаивают, как, например, в государственных поликлиниках. Здесь организована порой безупречная логистика приема больных. Здесь, нако-

пец, применяются лучшие стандарты управления. Во многих корпоративных медцентрах введен собственный, по собственной корпоративной модели, финансовый и логистический контроль, что сегодня является скорее желаемым, нежели действительным, в государственной системе здравоохранения.

Промышленные медицинские центры показательны тем, что через их систему годами проходят постоянные клиенты — работники предприятий и члены их семей. Поэтому истории болезней (медицинские карты) жителей города ведутся часто с их школьного возраста — в том случае, если будущий работник попадает в систему кадровой подготовки того или иного предприятия.

Многие модели медицинского обслуживания в промышленных центрах напрямую связаны с проблемой подготовки и сохранения кадрового резерва. Охрана труда и здоровья сотрудников предприятий, в лучших практиках — глубокий и всесторонний профилактический контроль — являются экономическим, а не только социальным вопросом. Кадровый ресурс России с ее демографическими проблемами является наиболее существенным фактором развития наряду с технологиями.

Усилия, которые тратят в этой области и отдельные предприятия, и крупные промышленные холдинги, сопоставимы с их усилиями по развитию всей системы общественных благ. В каком-то смысле медицина является индикатором общего развития социальной сферы.

ПРЕДПРИЯТИЯ И ХОЛДИНГИ, ИЗУЧЕННЫЕ В ХОДЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Предприятие/холдинг	Отрасль
Адмиралтейские верфи	Судостроение
Белорусский металлургический завод	Черная металлургия
Газпром	Нефтегазовая
Лебединский ГОК	Горнорудная
ЛУКОЙЛ	Нефтегазовая
Металлоинвест	Горнорудная, черная металлургия
Михайловский ГОК	Горнорудная
ММК	Черная металлургия
Норильский никель	Горнорудная, цветная металлургия
ОЭМК	Черная металлургия
Роснефть	Нефтегазовая
РУСАЛ	Цветная металлургия
Северский трубный завод	Черная металлургия
Северсталь	Черная металлургия
СУМЗ	Цветная металлургия
Уралэлектромедь	Цветная металлургия
УГМК-Холдинг	Горнорудная, черная металлургия, цветная металлургия
УралВагонЗавод	Машиностроение
Челябинский тракторный завод	Машиностроение
Челябинский трубопрокатный завод	Черная металлургия

Основные компоненты успешной корпоративной медицины

1

Собственный медицинский центр

НПО «УралВагонЗавод», расположенное в Нижнем Тагиле (Свердловская область), в последние годы получило весьма существенный импульс развития в виде большого объема по государственному заказу. Это непосредственным образом отразилось на социальной сфере города, напрямую связанной с жизнью УВЗ. Одним из приоритетов завода стало строительство собственного медицинского центра.

Как и большинство социально ответственных предприятий в России, УВЗ активно дотирует городские больницу и поликлинику. Однако теперь речь зашла о создании и собственного медцентра, который заберет у государственной системы здравоохранения ту часть клиентов, которая связана с деятельностью завода.

Иметь собственный медицинский центр или поддерживать государственную систему здравоохранения — ключевой вопрос развития корпоративных медицинских программ. И в зависимости от модели организации бизнеса он решается по-разному.

Наличие медицинского центра при промышленном предприятии является дискуссионным вопросом и для специалистов-медиков. Они выступают, скорее, за взаимодействие промышленных предприятий с ведущими профильными федеральными центрами, нежели за обособленное существование промышленных клиник.



**Андрей РЯБОВ, д.м.н.,
Онкологический институт
им. Герцена (МНИОИ):**
«Медцентр при промышленном предприятии должен заниматься в основном диагностикой в широком смысле. Возможно обследовать не только работников, но и членов их семей. Это будет выглядеть очень социально. Лечебную практику вешать на предприятие не стоит, так как для оказания специализированной помощи

придется создать отдельный Минздрав только в рамках Корпорации. Дешевле будет оказывать специализированную помощь по линии ДМС с клиниками, у которых есть многолетний опыт лечения того или иного заболевания. Корпорация может улучшить условия пребывания своих работников в клиниках, с которыми будет заключаться договор по системе ДМС».

В том случае если производства разбросаны территориально и представляют собой небольшие удаленные друг от друга коллективы (например, ЛУКОЙЛ или «Газпром»), акцент ставится на телемедицину и сотрудничество с государственными учреждениями либо частными сетевыми клиниками. Если же это крупный градообразующий завод (с численностью около или более 10 тысяч сотрудников), наиболее успешные модели включают в себя собственный медицинский центр, который часто является главным организационным элементом управления в сфере промышленной медицины данного предприятия или корпорации.

Чем более активно лечебный центр включен в сферу жизни предприятия, тем менее он зависим от факторов внешней конкуренции. Так, медицинский центр ОАО «Газпром», обслуживающий главным образом менеджмент компании, — одновременно и одно из ведущих учреждений страны с собственным научным потенциалом. С другой стороны, медицинский центр ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» находится в такой тесной связи со своими клиентами, работниками предприятия, что применяет прогрессивную в условиях России модель софинансирования — доверяя заводской медицине, рабочие в массовом порядке выделяют свои средства на развитие клиники. На их деньги даже была построена и введена в эксплуатацию урологическая больница.

Газпром

Клиника ОАО «Газпром» была создана для обслуживания управленческого состава и предоставления коммерческих услуг населению. Поэтому выглядит больше как субъект самостоятельного бизнеса, а не корпоративного. Из-за удаленности от центров производства она не обслуживает работников рабочих специальностей. Эти задачи решают медицинские учреждения в городах газодобычи и газопереработки.

Идея создания поликлиники принадлежала В.С. Черномырдину и Р.И. Вяхиреву. ЗАО «Лечебно-оздоровительный центр газовой промышленности» («Логаз»), зарегистрированное 24 апреля 1995 года на основании постановления правления РАО «Газпром», спустя полтора года было преобразовано в ООО «Медицинский центр РАО «Газпром». Организационная основа «Логаз» (штатное расписание, структура, перечень оборудования и пр.) появилась в 1995 году. По мере поступления оборудования сформировались лечебные и диагностические отделения. В мае 1996-го началась работа центра.

В 1997 году было создано самостоятельное медицинское учреждение «Поликлиника РАО «Газпром», к кото-



рому спустя полгода присоединили реорганизованный «Медицинский центр РАО «Газпром». Увеличилась площадь поликлиники, появились новые подразделения и кабинеты. После 1999 года отдел лучевой диагностики преобразовали в одноименный центр с отделением МРТ. Лабораторное отделение превратилось в клиничко-диагностическую лабораторию. «Скорая помощь», работавшая по страховкам «Согаза», стала выезжать на дом. В поликлинике появился центр лазерной офтальмохирургии.

В середине 2001 года завершилось строительство и оснащение двух филиалов поликлиники для работы с ветеранами газовой отрасли и детьми (в рамках социальных программ «Газпрома», адресованных пожилым людям и детям).

Развитие поликлиники в первую очередь связано с повышением уровня медицинских услуг и расширением их сферы, что обеспечивает конкурентоспособность центра. Сотрудники «Газпрома» получают все виды медицинской помощи на основании полисов ДМС страховой компании «СОГАЗ».

Ежегодно на каждом дочернем предприятии компании регистрируются 2 новых случая хронических профессиональных заболеваний. Исключением является ООО «Газпром добыча Оренбург» (бывший «Оренбурггазпром») — здесь создана собственная программа эффективной профилактики. Это единственное предприятие отрасли, где профессиональные заболевания не регистрируются в течение более 10 лет.

При региональных компаниях «Газпрома» существуют собственные медицинские центры, в основном оставшиеся в наследство от советской эпохи. Медицинское обслуживание в них автономно, централизующим элементом является страхование в компании «СОГАЗ». Кроме того, в рамках корпорации действует ряд единых стандартов и программ. Регионализация медицинского сервиса вызвана большой общей численностью сотрудников компании. В частности, ООО «Клиника промышленной медицины», дочернее общество ООО «Газпром добыча Оренбург», развивает высокотехнологичные методы оперативного лечения. На предприятии работают свыше 10 тыс. человек. Из них на вредном производстве — более 8 тыс.

Для повышения оперативности и доступности качественного медицинского обслуживания, особенно в вахтовых поселках, при медцентрах региональных «до-

чек» «Газпрома» создана корпоративная телемедицинская сеть.

Стратегия в области медицины подчиняется корпоративной культуре отношения ко всем непрофильным активам «Газпрома»: компания развивает их как отдельный бизнес — и плодами этого развития на льготных условиях могут пользоваться сотрудники корпорации. Что касается основной поликлиники, речь идет в первую очередь о работниках управленческого, а не производственного сектора, а также ветеранах отрасли.

Сотрудники ОАО «Газпром» получают все виды медицинской помощи на основании полисов ДМС страховой компании, являющейся самостоятельным бизнесом и «дочкой» «Газпрома».

И московская поликлиника «Газпрома», и региональные центры в высокой степени конкурентоспособны на рынке медицинских услуг.

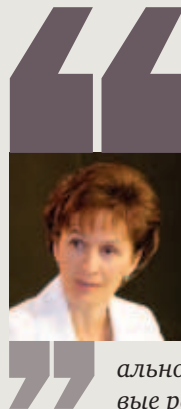
Газпром добыча Надым

Модель здравоохранения в ООО «Газпром добыча Надым» существует с 1995 года. Это — ведомственная система промышленной профилактической медицины, дополняющая отраслевую модель охраны труда и промышленной безопасности, государственную и муниципальную страховую медицину РФ.

«Газпром добыча Надым» владеет медико-санитарной частью. В ее составе 30 объектов: врачебные амбулатории, врачебные и фельдшерские здравпункты, рекреационные оздоровительные комплексы, развернутые на промышленных объектах и в вахтовых поселках на месторождениях Надым-Пур-Тазовского региона и полуострова Ямал, врачебные пункты межвахтового обслуживания «Надым» и «Медвежье».

Магнитогорский металлургический комбинат (ММК)

До 1994 года в Магнитогорске работала медсанчасть открытого типа, куда входили муниципальная городская больница и поликлиника, находившиеся в государственной собственности. Комбинат помогал в их содержании. После принятия закона об обязательном медицинском страховании медико-санитарную часть разделили на городскую больницу №2 и цеховую поликлинику со здравпунктами. Позднее было создано еще одно подразделение градообразующего предприятия — диагностический центр.



Марина ШЕМЕТОВА,
главный врач АНО
медико-санитарная часть
администрации города
и ОАО «ММК»:

«Переломным в истории медсанчасти стал 1996 год. Тогда по инициативе руководства ОАО «ММК» и администрации Магнитогорска было принято решение объединить матери-

ально-технические, кадровые и финансовые ресурсы градообразующего предпри-

ятия и муниципалитета, чтобы создать объединенную медико-санитарную часть. Это было креативное решение проблемы для того времени, и, как оказалось, стало первым в регионе примером эффективно-го частно-государственного партнерства».

С 2001 года медицинское учреждение реорганизовано в автономную некоммерческую организацию и работает по нынешний день. Руководящим органом объединенной МСЧ является Правление. В его состав входят руководители компании, глава города, его заместители и главный врач медсанчасти. Возглавляет Правление председатель совета директоров ОАО «ММК» Виктор Рашников. Сегодня МСЧ ММК — крупный медицинский холдинг с высокотехнологичным оборудованием и первоклассными специалистами.

Медсанчасть — круглосуточный многопрофильный стационар, многие отделения являются единственными для города и юга Челябинской области, причем МСЧ предоставляет медицинскую помощь не только работникам предприятия, а их около 55 тыс., но и 58 тыс. человек взрослого населения Магнитогорска. В структуре медсанчасти три поликлиники, женская консультация, кардиополиклиника, стационар, современный центр



медицинской диагностики, 63 цеховых здравпункта. Помимо заводской и территориальной поликлиник к МСЧ относится и студенческая.

На базе МСЧ ММК созданы и успешно работают центры на функциональной основе: уроандрологический, лечения миомы матки, маммографический, диагностический, кардиоритмологический и центр материнства. В медсанчасти оказывается высокотехнологичная помощь по ортопедии, нейрохирургии, гинекологии. На базе больницы аптеки создана розничная аптечная сеть в Магнитогорске.

РУСАЛ

В 2005 году корпорация объединила медицинские активы для создания ООО «РУСАЛ Медицинский Центр» (РМЦ).

В течение нескольких последних лет компания считает главным профилактику заболеваний у здоровых людей и предупреждение обострений у работников с

хроническими недугами. Было закуплено новое диагностическое оборудование, появились высококвалифицированные врачи. Это определило специализацию центра — раннюю диагностику на высшем уровне и профилактику заболеваний.

После укрупнения компании (в результате слияния с СУАЛом и Гленкором) за основу в корпорации взяли управленческие стандарты РУСАЛа. В 2007 году было принято решение об интеграции соответствующих активов для развития корпоративного медицинского центра.

В последующие годы зарегистрировано и открыто на территории России 8 филиалов РМЦ: в Иркутской, Волгоградской, Мурманской, Свердловской, Оренбургской областях и Республике Карелия.

Большая часть активов компании находится за Уралом, поэтому Центральный офис ООО «РУСАЛ Медицинский Центр» расположен в Красноярске. Структура Центрального офиса включает в себя три департамента по основным направлениям работы. Лечебно-профилактическую деятельность координирует главный врач РМЦ. Клинико-экспертную работу курирует руководитель КЭР. Управляют бизнес-процессами на местах директора филиалов. Логистика взаимодействия Центрального офиса с филиалами построена на базе современных медиа-ресурсов, IP-технологий, цифровой телефонии и внутрикорпоративного интернета. При этом географическая удаленность не влияет на оперативность работы.

Северский трубный завод (СТЗ)

В мае 1994 года на Северском трубном заводе (входит в Группу «ТМК») создан лечебно-оздоровительный центр, в составе которого отделение восстановительного лечения, 4 фельдшерских здравпункта и санаторий-профилакторий. В июле 2000-го открыла свои двери заводская поликлиника.

В 2013 году в отделении восстановительного лечения ЛОЦ проведен капитальный ремонт, установлено новое оборудование для целого комплекса физиопроцедур. С июня открыт дневной стационар.

В настоящее время на территории предприятия работают три здравпункта, главная задача которых — оказание скорой и неотложной медицинской помощи.

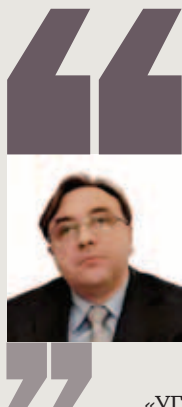
Все расходы по содержанию ЛОЦ несет ОАО «СТЗ», взаимосвязи по управлению медицинскими активами с другими предприятиями холдинга «ТМК» нет.

УГМК-Холдинг

Сотрудники всех предприятий холдинга, включая управленческий персонал, включены в единую корпоративную систему медицинского обслуживания. Оно проводится и городскими структурами здравоохранения (ежегодный профосмотр), и — при необходимости — силами новой современной клиники «УГМК-Здоровье» (Екатеринбург).

«УГМК-Здоровье» является самостоятельным предприятием холдинга, которое живет и работает по его корпоративному регламенту. Имеет штатную и организационную структуры. Клинику отличает достаточно сложный процесс бюджетирования, прозрачная отчетность, как у любого промышленного предприятия, вхо-

дящего в УГМК-Холдинг. Нормы формирования фонда оплаты труда, расходных материалов, капиталовложений соответствуют тем требованиям, которые предъявляются промышленным предприятиям. В том числе — требованиям по рентабельности.



Артур ВОРОБЬЕВ,
директор по общим
вопросам клиники
«УГМК-Здоровье»:

«Мы не медсанчасть УГМК. Мы не клиника для топ-менеджмента УГМК. Мы бизнес-проект, в который УГМК вложила деньги. Этот бизнес-проект живет по законам рынка».

«УГМК-Здоровье» открылось в 2009 году, является частной клиникой и предоставляет комплекс медицинских услуг мирового уровня. Здесь работают ведущие специалисты — профессора, доктора и кандидаты медицинских наук, врачи высшей категории.

В 2011 году в клинике открыт Центр китайской и тибетской медицины, которую возглавляет аутентичный врач, обладающий эксклюзивной квалификацией. Он сформировал команду специалистов, в совершенстве владеющих соответственными методами лечения: рефлексотерапией, массажем, использованием биологически активных веществ. Доктора восточной медицины являются сотрудниками клиники «УГМК-Здоровье». Они могут использовать и традиционные методы западной диагностики — КТ, УЗИ, лабораторные исследования.

Детская поликлиника при МЦ «УГМК-Здоровье» организована в формате настоящего центра, где ведут прием врачи всех детских специальностей. Есть собственная диагностическая и лечебная база, проводятся большой комплекс процедур, вакцинопрофилактика. По образу и подобию взрослой поликлиники разработана программа по углубленным медосмотрам детей рабочих промышленных предприятий.

В 2013 году на базе клиники открыт центр стоматологии. Он оказывает все виды данной помощи — прием ведут терапевты, ортопеды, хирурги, детский стоматолог. В составе центра работает зуботехническая лаборатория, оснащенная самым передовым оборудованием для имплантологии.

В структуре МЦ «УГМК-Здоровье» — четыре профильных блока:

Консультативная поликлиника: прием ведут врачи основных и профильных направлений — терапевты, кардиологи, травматологи, гастроэнтерологи, аллергологи, мануальные терапевты и др.;

Диагностический центр: оборудован аппаратами эндоскопии, лучевой и функциональ-

ной диагностики, магнито-резонансным и компьютерным томографами, маммографом, цифровым рентгеновским аппаратом, лабораторией, проводящей анализы общеклинической, гематологической и цитологической направленности;

Операционное отделение: проводит операции с использованием «классического» и мини-лапаротомного доступов, лапароскопической технологии по следующим направлениям — общая хирургия, хирургическая коррекция избыточного веса, флебология, гинекология, урология, сосудистая хирургия, ЛОР-хирургия, проктология, эстетическая хирургия;

Стационарное отделение: рассчитано на прием 41 пациента, в индивидуальных палатах комфорта хорошей гостиницы проводятся все манипуляции благодаря передвижному оборудованию.

В течение только первого года работы пациентами клиники стали порядка 15 тыс. человек, более 1 тыс. прошли лечение в стационаре, было проведено 800 операций. Объем услуг увеличивается с каждым годом.

Уже на этапе проектирования клиника рассматривалась как часть холдинга, его дочернее предприятие, равное промышленным подразделениям. Сегодня больница подотчетна холдингу в соответствии с его корпоративными финансовыми стандартами (формирование фонда оплаты труда, отчетность, рентабельность и пр.).

Артур ВОРОБЬЕВ,
директор по общим вопросам
клиники «УГМК-Здоровье»:

«Когда клиника была введена в эксплуатацию, мы создали программу углубленного медосмотра для рабочих промышленных предприятий, входящих в состав холдинга. Программа разработана преимущественно по западному формату, а не по стандартным приказам Министерства здравоохранения, которые нацелены на проведение периодических медицинских осмотров. Мы ее сделали несколько шире. Задействовано больше специалистов, проводится значительно большее количество лабораторных исследований — рентгенологических, эндоскопических. Все это занимает два дня, включает в себя консультацию 8 или 9 специалистов почти по всем врачебным специальностям, порядка 30 видов лабораторных исследований. Также проводятся исследования сердечной деятельности, легочной системы и ряда других».

Услуги клиники одинаковы как для работников предприятия, так и для любого клиента, пришедшего со сто-

роны. В 2013 году доля денег УГМК в валовой выручке клиники не превышает 20-25%. В 2009-м эта цифра составляла 80%.

МЦ «УГМК-Здоровье» оказывает услуги сотрудникам предприятий холдинга в рамках программ ДМС и ОМС. Но обслуживаться может любой человек. Клиника позиционирует уровень своих услуг как «возможность получить медицинскую помощь европейского уровня, не покидая пределов Родины». Является семейным центром, обслуживая пациентов всех возрастов — от новорожденных до самых старших. Развиваются специализированные семейные программы.



Артур ВОРОБЬЕВ,
директор по общим вопросам
клиники «УГМК-Здоровье»:

«Для нас работник УГМК — это не идентифицированная личность. Вот сидят у ЛОР-врача три пациента — мы не знаем, кто среди них из УГМК. Мы этого не определим, если не заглянем в историю болезни и не разберемся. Врачи вообще не обращают внимания на это: для них пациент из УГМК такой же, как любой, кто пришел на прием».

Уровень услуг «УГМК-Здоровье» соответствует европейскому — у сотрудников холдинга нет необходимости искать альтернативные услуги платной медицины в Свердловской области.

Челябинский трубопрокатный завод (ЧТПЗ)

Корпоративные медицинские учреждения ЧТПЗ — выгодная альтернатива государственной медицине на местном уровне. В медцентре завода — челябинской клинике «Вся медицина» и ее филиале в Первоуральске — предлагается пакет услуг, который обычно предоставляет городская поликлиника на догоспитальном этапе: консультации врачей-терапевтов и узких специалистов, диагностика всевозможных уровней, начиная от УЗИ, эндоскопии и заканчивая самыми сложными тестами. Услугами медцентра могут воспользоваться все жители города. Для членов семей сотрудников существуют скидки. Специализированные процедуры,



которые не входят в пакет ДМС, трубки также могут получить по льготной стоимости.

Белорусский металлургический завод (БМЗ)

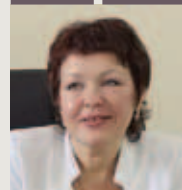
Медико-санитарная часть ОАО «БМЗ — управляющая компания холдинга «БМК» является структурным подразделением завода. Создана для максимального приближения квалифицированной медицинской помощи к заводчанам, а также обслуживания работников унитарных предприятий, ветеранов БМЗ, неработающих инвалидов, ушедших на пенсию с завода. Он и осуществляет финансирование медико-санитарной части. Фактическая сумма содержания МСЧ за счет прибыли завода за 2012 год составила 9 944,2 млн. бел. руб. (1 192,9 тыс. долл.).

Заводская медико-санитарная часть выполняет задачи охраны труда, сохранения и реабилитации здоровья работников, профилактики заболеваний, обеспечивая взаимодействие подразделений предприятия в решении этих вопросов.



**Светлана ЗАК, начальник
МСЧ Белорусского
металлургического завода:**

«У нас есть небольшой процент пациентов, которые обращаются в поликлинику по месту жительства. У нас же работают на заводе не только жители нашего Жлобина, но и близлежащих районов: Рогачева, Светлогорска. Можно там



получить помощь, но все равно предпочитают нас, так как доступность медицинской помощи выше».

В поликлинике МСЧ помощь оказывают кардиологи, травматологи, хирурги, урологи, отоларингологи, офтальмологи, эндокринологи, неврологи, гинекологи, стоматологи, физиотерапевты, специалисты по лечебной физкультуре. Ведется экспертная медицинская деятельность — проводятся экспертизы временной нетрудоспособности, освидетельствование граждан для допуска к работе, спецдиспансеризация пострадавших от катастрофы на ЧАЭС и др.

Поликлиника оснащена современным оборудованием, ее материально-техническая база постоянно совершенствуется. Это позволяет проводить лабораторные обследования (гематологические, биохимические, неинвазивные методы исследования), лучевую (рентгенология), ультразвуковую и функциональную диагностику (электрокардиография, спирография, холтеровское мониторирование, СМАД Кардиан-МД, исследование церебральной гемодинамики).

МСЧ состоит из 7 фельдшерских здравпунктов (2 из них работают круглосуточно) и поликлиники на 250 посещений в смену. Здесь проведена локальная компьютерная сеть на 32 рабочих места, что позволило сформировать электронную амбулаторную карту пациента

и получать в автоматическом режиме статистические отчеты о работе кабинетов и служб.

Медико-санитарная часть БМЗ с целью профилактики заболеваний проводит всеобщую диспансеризацию, обязательные медицинские осмотры, предсменные осмотры на здравпунктах, сезонные прививки.

Благодаря результативному взаимодействию руководства МСЧ с администрацией завода и профсоюзным комитетом, с 2001 года лечение проходит без отрыва от производства, что дало возможность сохранить уровень производительности труда и сэкономить средства фонда социальной защиты.

В АБК трубного цеха действует реабилитационный центр, где проводятся физиотерапевтические процедуры с временным отрывом от производства.

Средства, инвестированные в здоровье людей, действенная система профилактики, повышения качества медицинских услуг и внедрения современных методик лечения, успешная реализация программы оздоровления в санаториях и домах отдыха позволили добиться снижения заболеваемости.

Работникам предприятия весь комплекс медицинских услуг в МСЧ предоставляется за счет завода. Для снижения издержек на реализацию этих программ оказываются коммерческие услуги клиентам, не работающим на БМЗ.

В течение 2012 года от работников предприятия поступали жалобы на большие очереди в медико-санитарной части. Администрации предприятия и МСЧ приняли меры по улучшению медицинского обслуживания:

- были приняты на работу 2 врача-терапевта, 1 врач-лаборант;
- с 2013 года медико-санитарная часть перешла на обслуживание пациентов по талонам;
- для повышения качества системы предсменных осмотров в феврале 2013 года открыт здравпункт в АБК ЭСПЦ-1.

В связи с новым Положением Минздрава Республики Беларусь число прошедших медицинские осмотры в 2012 году выросло, по сравнению с 2011 годом, на 2370 человек.

Особое внимание уделяется развитию социально-бытовых условий для членов коллектива. В цехах предприятия работают восстановительные центры, оснащенные всем необходимым, в том числе велотренажерами. Административно-бытовые корпуса располагают современным бытовым оборудованием и душевыми.

Единые стандарты корпоративных медицинских программ

У ряда крупных промышленных компаний медицина не стоит в ряду ключевых направлений социальной политики. Например, ОАО «Газпром» не декларирует развитие здравоохранения в качестве приоритетной задачи. У компании нет отдельных медицинских программ, ставка делается на развитие спорта, заботу о

детях и пенсионерах. Но в действительности в «Газпроме», как и в других крупных корпорациях, на уровне региональных производств (в данном случае газодобыча и газопереработка) разработаны достаточно высокие корпоративные стандарты медицинского обслуживания.

Газпром

Для повышения качества жизни людей и их работоспособности при освоении новых нефтегазовых месторождений и строительстве магистральных газопроводов в регионах Крайнего Севера разработана система жизнеобеспечения, медико-экологического и социально-гигиенического мониторинга работников Группы «Газпром» и членов их семей.

Согласно Коллективному договору на 2013-2015 годы ОАО «Газпром» обеспечивает персонал холдинга «комплексом медицинских мероприятий, направленных на оздоровление, профилактику заболеваемости, охрану и восстановление здоровья работников, продление их профессионального долголетия, в том числе по договорам добровольного медицинского страхования, заключаемым работодателем со страховыми компаниями в объемах, определенных коллективными договорами».

Проводится санаторно-курортное и реабилитационно-восстановительное лечение — при наличии показаний и медицинского заключения. Порядок предоставления стоматологической помощи, а также ее стоимость устанавливаются в коллективных договорах.

Услуги здравоохранения предоставляются в первую очередь на базе здравпунктов и медицинских учреждений, находящихся на балансе дочерних обществ. Задействованы и сторонние лечебные организации, с которыми работодатель или страховщик заключают договоры.

Медицинское обеспечение, санаторно-курортное и восстановительное лечение членов семей работников также осуществляются в порядке, определенном коллективными договорами, в том числе на основе добровольного медицинского страхования.

Газпром добыча Оренбург

Медицинская служба ООО «Газпром добыча Оренбург» разработала программу и учебно-тематический план для работников корпорации по освоению приемов оказания первой помощи. Для семинаров создан специальный класс. По этому курсу (40 часов) ежегодно обучаются 200 человек. Выпущен ряд методических пособий, которые регулярно обновляются.

Меры по обеспечению медицинскими услугами (в том числе стоматологическими) здесь также прописаны в Коллективном договоре.

Задача политики в сфере медицинского контроля — оптимизировать структуру службы здравоохранения, источники финансирования, медицинского страхования с точки зрения соотношения цена — качество.

В ведении медицинской службы ООО «Газпром добыча Оренбург» находятся помимо клиники промышленной медицины два санатория, стоматологическая

поликлиника «Ростошь», а также вневедомственные региональные и центральные ЛПУ.

В структуре затрат на медицинское обслуживание 78,3 % приходится на дочерние медицинские организации, 21,7% — на сторонние медицинские учреждения.

Анализ смертельных случаев на производстве за 2000-2011 годы показывает, что из 141 работника, умершего от ССЗ, только 15 находились на рабочем месте. 73% скончались вне стационара. В 90% случаев это были мужчины. Такие данные говорят о недостаточных усилиях по профилактике и контролю за здоровьем.

Норильский никель

Специальных корпоративных медицинских программ в «Норильском никеле» нет. Однако в силу специфики условий производства компания разработала серьезные меры медицинского контроля. Люди, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда (в том числе на подземных и связанных с движением транспорта), проходят за счет работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года — ежегодные) медицинские обследования. Их цель — определение возможности человека работать в таких условиях и предупреждение профессиональных заболеваний.

На постоянной основе проводятся профилактические мероприятия по вопросам оказания первой медицинской помощи. В том числе по организации деятельности фельдшерских здравпунктов (своевременность оказания помощи, состояние помещений, обеспеченность продукцией медицинского назначения, соблюдение порядка, обучение методам оказания доврачебной помощи и т.д.).

Работники предприятий Группы компаний «Норильский никель» обеспечиваются необходимыми медикаментами, витаминами, а также аптечками для оказания доврачебной помощи.

РУСАЛ

Стандарты медицинского обеспечения РУСАЛа основаны на принципах последовательности, преемственности и непрерывности на всех этапах оказания помощи.

На промплощадках ведется круглосуточное дежурство, график приема докторов в поликлиниках удобен для людей (практически во всех регионах поликлиники работают с 08-00 до 20-00), действуют электронные медицинские записи.

Как уже отмечалось, большая часть активов компании находится за Уралом, поэтому Центральный офис «РУСАЛ Медицинский Центр» расположен в Красноярске. РМЦ обладает сетью филиалов — все они оснащены современными средствами коммуникации. У каж-



дого врача в кабинете есть персональный компьютер с выходом во внутреннюю сеть компании и в интернет.

Медицинские стандарты позволяют каждому работнику получать полноценное лечение во всех филиалах центра.

Стандарты, единые для каждого региона.

1. Расположение медицинских подразделений в непосредственной близости к производственным участкам, где и осуществляются медицинские услуги; обеспечение минимального времени до начала оказания помощи (в среднем — от 1 до 4 минут); постоянный мониторинг санитарно-гигиенического состояния рабочих мест; контроль укомплектованности цеховых аптек.

2. Постоянная готовность к оказанию неотложной медицинской помощи: круглосуточный режим работы здравпунктов, единый алгоритм действий при неотложных состояниях, оснащение здравпунктов и их стандартизация по классам в зависимости от следующих факторов:

- а) возможности доставки больного или пострадавшего с использованием различных транспортных средств,
- б) удаленности от стационарного территориального учреждения здравоохранения,
- в) вида климатической зоны.

3. Оснащение современным медицинским оборудованием, наличие высококвалифицированных кадров, использование новейших технологий, предоставление всего объема необходимой помощи вне зависимости от региона и вида деятельности предприятия.

4. Взаимодействие между филиалами при оказании медицинской помощи, преемственность действий их персонала, плюс корпоративные информационные технологии и коммуникации, соблюдение стандарта ведения медицинской документации (единая база электронных медицинских карт). Структурированное взаимодействие филиалов с территориальными лечебными учреждениями по принципу «от первичного обращения за медицинской помощью до проведения полного объема необходимых лечебно-диагностических и реабилитационных, восстановительных мероприятий».

5. Профилактическая работа, основанная на результатах мониторинга здоровья работников компании. Мониторингу подлежат: предварительные (при приеме на работу) и периодические (ежегодные) профилактические медицинские осмотры с индивидуальной оценкой профессиональной годности, предрейсовые и

послерейсовые осмотры водителей, учет и анализ временной нетрудоспособности, заболеваемость и травматизм, профилактические мероприятия по предупреждению заболеваний, результаты санаторно-курортного лечения и реабилитационные мероприятия в соответствии с индивидуальными показаниями.

ЛУКОЙЛ

Одна из самых значимых корпоративных программ Группы «ЛУКОЙЛ» — «Охрана труда и здоровья работников», которая выработана в соответствии с принятым в 2002 году «Социальным кодексом ОАО «ЛУКОЙЛ».

Совместно с медицинской компанией «МЕДИС» разработан стандарт «Организация и оснащение здравпунктов в организациях Группы «ЛУКОЙЛ». Стандарт — формализованное описание типов здравпунктов, их функций, материально-технической базы, требований к персоналу, видов и объемов медицинской помощи.

Принятие и внедрение стандарта позволило перейти к следующим этапам формирования системы медицины труда ОАО «ЛУКОЙЛ» и его дочерних обществ — к стандартизации проведения предварительных (при приеме на работу) и периодических медицинских осмотров, иммунопрофилактики работников, предоставления им санаторно-курортного лечения и оздоровительных услуг.

Медицинские программы «ЛУКОЙЛа» тесно связаны с комплексными решениями по охране здоровья — профилактикой на производстве, санаторно-курортным лечением.

Отдельные средства компания вкладывает в научные разработки на указанные темы, привлекает ведущих специалистов для анализа эффективности своих практик в сфере корпоративной медицины.

Выработана специальная Система охраны здоровья работников «ЛУКОЙЛа». Ее основная цель — обеспечение полноценных мер вне зависимости от вредных производственных факторов, социально-демографических и климатических особенностей региона. Одна из главных составляющих Системы — медицина труда, нацеленная на оказание первичной медико-санитарной помощи в процессе трудовой деятельности и проведение профилактической работы по улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма, профессиональных и профессионально обусловленных заболеваний.

Программа медицины труда развивается как интегрированная область профессиональной и лечебной медицины. Ее целью является управление состоянием здоровья работающих, а предметом — научное обоснование и практическое внедрение средств и методов его сохранения и укрепления.

Основные направления такой медицины — мониторинг условий труда и состояния работников для оценки профессиональных рисков ущерба здоровью, снижение уровня этих рисков на рабочих местах, а также охрана здоровья персонала в процессе его трудовой деятельности.

При формировании системы медицины труда на предприятиях нефтяной промышленности необходимо учитывать ряд особенностей данной отрасли — в первую очередь разнообразие видов производственных площадок (от вахтовых поселков до заводов-гигантов), неблагоприятные климатические условия, отдаленность производственных площадок от населенных пунктов и лечебно-профилактических учреждений и др.

На здоровье работника, занятого в нефтяной промышленности, оказывают огромное влияние производственные факторы различного характера и тяжести. При этом, в большинстве случаев, эти факторы оказывают сочетанное воздействие, обладая в связи с этим более выраженным поражающим эффектом.

Это физические факторы: производственный шум, вибрация, ультразвук, неионизирующее и ионизирующее излучения, недостаточное освещение, низкая температура воздуха вне помещений, высокая скорость его движения внутри помещений, повышенное атмосферное давление, низкое содержание кислорода в воздухе, питьевая вода с высоким содержанием железа, физические перегрузки и т.п.

Химические факторы: углеводороды, аммиак, ацетальдегид, ацетонитрил, аэрозоль масла, бензин, бензол, бензопирен, битумы, компоненты сварочных аэрозолей, мазуты, метан, метанол, метилэтилектон, моноэтанолламин, никель, озон, окислы азота, окислы железа, оксид серы, окись углерода, парафины, пропан, пропилен, пыль растительного и животного происхождения с примесью диоксида кремния до 10%, пыль угольная, пыль сульфата аммония, ртуть, свинец и его соединения, серная кислота, сероводород, синильная кислота, спирт диизопропиловый, трихлорэтилен, уксусная кислота, фенол, хлор, щелочи, этанол, хром и пр.

Факторы трудового процесса: его тяжесть (динамическая и статическая нагрузки, стереотипные движения, зрительно напряженные работы) и напряженность (интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные и психологические нагрузки, сменный и вахтовый режим работы).

УГМК-Холдинг

Каждое предприятие холдинга ежегодно выделяет средства на обслуживание сотрудников в клинике «УГМК-Здоровье». Составляется специальный список, который определяют социальные службы — исходя из решения врача или пожелания пациента. Клиника получает оплату за углубленный осмотр непосредственно от предприятий. Если требуется лечение или операция, они проводятся уже по программе ДМС — каждый работник застрахован в компании «УГМК-Медицина».

Медицинские программы холдинга по возможности сочетаются с иной социально значимой деятельностью. В частности, с 2011 года на базе детской поликлиники «УГМК-Здоровье» реализуется проект «Здоровый ребенок» — совместно с благотворительным фондом УГМК «Дети России». Помощь оказывается детям-сиротам и детям из неблагополучных семей.

Белорусский металлургический завод (БМЗ)

Заводская лечебно-профилактическая система построена в соответствии с программой государственных гарантий оказания медицинских услуг по амбулаторно-поликлинической помощи. Выполняет задачи охраны здоровья работников, медико-санитарного сопровождения промышленного производства, профилактики и реабилитации.

Социальная политика на Белорусском металлургическом заводе сохранила традиции советской социально ориентированной деятельности градообразующего предприятия. Главная ее черта — привязка к существующим государственным программам социальной защиты и охраны здоровья.



Светлана ЗАК,
начальник МСЧ Белорусского
металлургического завода:

«В коллективный договор включены и сотрудники, и пенсионеры. То есть мы обслуживаем не только тех, кто на данный момент работает, но и ветеранов завода. Они тоже имеют право пользоваться медицинской помощью, и тоже на бесплатной основе».

БМЗ входит в единую государственную систему социального обеспечения, и работники завода имеют возможность за счет предприятия и господдержки лечиться в здравницах Республики Беларусь.

С 2001 года на БМЗ внедрено лечение работников без отрыва от производства.

Основные направления социальной политики и программ здравоохранения БМЗ:

- повышение уровня лечебно-профилактической помощи;
- ориентация на усиление эффективности амбулаторного звена;
- приведение характеристик рабочих мест на производстве в соответствие с технологическими и санитарно-гигиеническими нормами;
- совершенствование работы по экологии и охране окружающей среды;
- выработка у персонала стойкой ориентации на здоровый образ жизни и создание условий для повышения ее качества.

В Коллективном договоре установлены дополнительные гарантии и компенсации по медицинскому обслуживанию:



- оказание материальной помощи лицам, нуждающимся в длительном лечении с применением дорогостоящих лекарственных средств;
- безвозмездное выделение машины «Скорой помощи», при необходимости проведение экстренных консультации и госпитализации в лечебно-профилактические учреждения Республики Беларусь;
- работнику, проходившему курс лечения в дневном стационаре МСЧ с временным отрывом от производства, сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы;
- лечение в дневном стационаре МСЧ осуществляется за счет предприятия;
- профилактические медицинские осмотры в рабочее время проводятся с сохранением заработной платы работнику.

В 2012 году медицинскую комиссию прошли 8 тыс. 235 человек (в 2011-м — 5 тыс. 865), в том числе 1 672 женщины.

Централизованное управление медицинскими активами

Частой практикой в крупных холдингах является создание специальной структуры для управления активами здравоохранения. На монопредприятии ее наличие менее оправдано — здесь достаточно медсанчасти или главного врача как таковых. В ряде случаев управление медицинскими подразделениями отдается на аутсорсинг.

Металлоинвест

Все социальные объекты в городах присутствия ОАО «Металлоинвест» когда-то принадлежали комбинатам. Затем предприятия либо полностью отказались от них, передав в муниципалитет, либо частично.

В 2010 году в Управляющей компании «Металлоинвест» был создан Департамент социальной политики, который сегодня занимается всеми вопросами социального обеспечения работников и членов их семей, а также бывших сотрудников.

В управление Департаменту социальной политики достались учреждения здравоохранения, которые исторически занимались медицинским обеспечением работников, как это и было заведено в системе цеховой службы. Стремление УК централизовать и стандартизировать общие процессы привело к идее создания в холдинге института главного врача. Сегодня он называется также Руководителем программ «Здоровье». Задача главного врача — унифицировать систему медицинского обслуживания на всех комбинатах холдинга. Ситуация на них разная.

«Уральская сталь» полностью отдала все свои непрофильные активы. Медицинским обеспечением занимается государственное учреждение здравоохранения — городская больница №1.

Лебединский горно-обогатительный комбинат соз-

дал свою дочернюю организацию «ЛебГОК — Здоровье». Фактически она представляет собой две крупные поликлиники (формально — три структурных подразделения: центр здоровья семьи, диагностический центр и поликлинику). Одна находится в черте города Старый Оскол, предлагает платные медицинские услуги населению и считается, по мнению жителей, поликлиникой хорошего уровня. Одновременно ведет обслуживание по обязательной профилактике сотрудников предприятий, в том числе Лебединского ГОКа, в соответствии с 302-м приказом Минздрава.

Диагностический центр «ЛебГОК-Здоровье» основан на базе городской больницы №1. Комбинат произвел инфраструктурные вложения: было построено здание, закуплено оборудование. Центр работает в тесном сотрудничестве со службами муниципального здравоохранения. Направление диагностики — МРТ.

Схожим образом организовано медицинское обслуживание на Михайловском горно-обогатительном комбинате. Организовано ЧЛПУ «Амбулатория» — также в качестве дочерней организации, которая принадлежит комбинату. Осуществляет медицинскую деятельность с 1995 года, лицензия действует до 2014-го. Основные задачи — снижение показателей общей заболеваемости, профилактика профессиональной патологии. «Амбулатория» проводит экспертизу профессиональной пригодности при приеме на работу, а также периодические экспертизы — раз в год. Основные пациенты — работники МГОКа. ЧЛПУ проводит также экспертизу рабочих возможностей (внутренних ресурсов) с целью снижения экономических потерь.

На Оскольском электрометаллургическом комбинате (ОЭМК) ситуация немного иная. В свое время один из генеральных директоров предприятия организовал «Цех здоровья», который сейчас называется Медико-профилактическим центром. Он является структурным подразделением комбината. По сути, это многопрофильная поликлиника, которая обеспечивает те же самые задачи, что и любое учреждение промышленной медицины. В первую очередь речь идет о периодических медицинских осмотрах.

Задачи по унификации системы медицинского обслуживания учитывают самые разные факторы. Главный из них — тяжелые условия и особенности труда, которые касаются многотысячных коллективов комбинатов.



Андрей САЛЬНИКОВ,
главный корпоративный врач
холдинга «Металлоинвест»:

«У нас до 99% сотрудников работают с тяжелыми, вредными факторами, и по законодательству работодатель обязан за собственные деньги проводить медицинские осмотры. Можете себе представить нагрузку на медицинские учреждения, когда



на каждом комбинате работают от 10 до 12 тыс. человек. Кроме этого, необходимо оказание скорой, экстренной ме-

дицинской помощи. Производство сложное, производство опасное, поэтому на каждом комбинате присутствует целая сеть своих здравпунктов. Это фельдшерские здравпункты, от 30 до 34, они входят также в состав дочерних организаций».

В соответствие с задачами по унификации модели медицинского обслуживания, 1 июля 2013 года УК «Металлоинвест» начала проверку своих учреждений здравоохранения — с целью найти эффективные способы совершенствования системы управления в этой сфере. Программа называется «Медико-социальный аудит» и касается трех основных комбинатов. Запланированы анализ проведенных периодических медосмотров, аттестации рабочих мест и создание для комбинатов универсальных профилактических программ с понятным, просчитываемым экономическим эффектом. В целом перед УК стоит задача оценить достаточно громоздкую медицинскую систему, которая развивалась сама по себе на каждом комбинате в отдельности. Развивалась, как говорит главный врач УК «Металлоинвест», «очень по-разному, часто по наитию».



Андрей САЛЬНИКОВ, главный
корпоративный врач холдинга
«Металлоинвест»:

«Ни для кого не секрет, что институт медицинских менеджеров, по сути дела, отсутствует. Управленческие решения принимаются хаотично, в зависимости от желаний главных врачей. Кто-то решил развивать физиотерапевтический комплекс, кто-то — стоматологический. Например, на Лебединском ГОКе очень широко оказалась представлена услуга зубного протезирования металлокерамикой. В свое время это было очень востребовано, но уже лет 5 в городе есть серьезная стоматологическая сеть, средний бизнес развивается, и в нашу поликлинику за этими услугами обращались 1-2 человека. Тем не менее покупали дорогостоящие печи, держали целый штат. Но долго бесконтрольно вкладывать в медицину, которая малоэффективна, невозможно».

Все вопросы, связанные с медицинским обеспечением работников, планируется подвести под общий стандарт, выработать его в соответствии с внутренней политикой и по рекомендациям Научно-исследовательского института медицины труда РАМН, который приглашен в качестве участника аудита и консультанта.

Аудит планируется закончить до конца 2013 года, результаты должны быть сопряжены с заключительными актами, которые холдинг подает в 5 различных инстанций, в соответствии с выполнением работ по 302-му приказу Минздрава. Для выполнения этого исследования в холдинге создана большая рабочая группа, на каждом комбинате сформированы свои группы, с участием специалистов НИИ МТ.

УГМК-Холдинг

«УГМК-Здоровье» представляет собой одну из наиболее глубоко проработанных моделей собственной медицинской структуры. Клиника полностью является продуктом деятельности холдинга и его акционеров. Она целиком интегрирована в систему управления компанией. Генеральный директор «УГМК-Здоровье» М.С. Скляр одновременно является помощником Председателя Совета директоров УГМК-Холдинга А.А. Козицына. Проекту оказана поддержка со стороны региональной и местной власти. Налог на имущество в отношении клиники снижен с 2% до 0,2%.

Система медицинского обслуживания в холдинге создавалась в основном на базе старой советской системы здравоохранения. Поменялись методы медицинского обслуживания, появились современные технологии и оборудование. Повысилась квалификация практикующих специалистов.

Модель развития корпоративной медицины УГМК ярко иллюстрирует фордовскую концепцию построения замкнутого социально ориентированного предприятия в условиях капиталистической конкуренции. И эту концепцию владельцы холдинга претворяют в жизнь практически на всех направлениях корпоративной социальной политики.

Задачи медицинского центра учитывают рыночную конкурентную среду в сфере медицинских услуг, а потому клиника как отдельное предприятие живет на свои средства. Холдинг, если исключить капитальные вложения, ее не дотирует. Однако, размещая в клинике заказ по программе ДМС, холдинг, безусловно, оказывает беспрецедентную поддержку проекту «УГМК-Здоровье», притом, что доля компании в валовой выручке меди-



цинского центра сегодня исчисляется 20%. Все остальное зарабатывается на рынке. При этом клиника не возвращает инвестиционные составляющие, начальные и текущие капиталовложения. Когда не хватает средств на новые капитальные расходы, холдинг рассматривает возможность новых инвестиций. Так было с детской и стоматологической поликлиниками. УГМК строит, а клиника выводит объекты на самоокупаемость.

Роснефть

Для реализации корпоративных программ в области медицины в 2008 году была создана отдельная организация — ООО «РН-Здоровье», которая должна была

осуществлять единое управление медицинскими активами, в том числе многочисленными оздоровительными объектами «Роснефти», как старыми, так и новыми. Однако этот проект руководство «Роснефти» признало не выполнившим свои задачи, и он был реорганизован уже в 2011 году.

Сегодня функции «РН-Здоровье» переданы Управлению социального развития ОАО «НК «Роснефть». Управление оздоровительными активами перешло к дочерним региональным организациям «Роснефти».

Приближение медицинского контроля к производственной площадке

Основная проблема промышленной медицины в целом заключается в том, что на многих предприятиях число здравпунктов было сокращено, либо их вывели из подчинения заводским медицинским службам. Это крайне негативная тенденция последних лет.



Алексей РОШИН,
социальный психолог,
эксперт Центра политических
технологий:

«Работники производства весьма болезненно восприняли тенденцию сокращения здравпунктов, находящихся непосредственно на производстве. Вплоть до последнего времени здравпункты на предприятиях «оптимизирова-

ли» до такой степени, что их или не стало вовсе, или же там оставляли минимум персонала с минимальной квалификацией и с минимумом лекарств и оборудования (буквально — на большой завод один медбрат, у которого из медикаментов — бинты и зеленка).

Отсутствие полноценной врачебной помощи однозначно воспринимается рабочими как признак наплевательского отношения руководства предприятий к их здоровью и вообще жизни. Что, безусловно, влияет как на рабочую мотивацию, так и на отношение к работе, в частности, на желание работать качественно. В этой связи рабочие «из уст в уста» передают друг другу рассказы о «прекрасном советском времени», когда якобы на каждом предприятии был полноценный медицинский пункт, где работали ВРАЧИ и где можно было не только получить таблетку, но и пройти какие-то процедуры на современном для того времени оборудовании.

Называются и другие причины сокращения здравпунктов помимо собственно экономии на зарплате и оснащении здравпунктов:

многие рабочие уверены, что здравпункты на предприятиях руководству просто невыгодны, так как они будут фиксировать производственные травмы, за которые положена компенсация и выплаты по ТК. Известно много случаев, когда рабочих, получивших производственную травму, начальники смен и цехов заставляли ехать в поликлинику (!) и там оформлять полученную травму как бытовую. Это делается за один или несколько отгулов».

На лучших предприятиях удалось сохранить или воссоздать технологию медицинского обслуживания, известную еще с советских времен, — институт цеховых терапевтов. Фактически участковые врачи ведут прием непосредственно на промышленных предприятиях — помощь максимально приближена к человеку.

Главные составляющие контроля непосредственно на производственной площадке — оперативная экстренная помощь, профилактические процедуры в цехах с особо тяжелыми условиями труда, лечебное питание. Специалисты считают, что оборудовать здравпункт на предприятии не так уж сложно.



**Андрей РЯБОВ, д.м.н.,
Онкологический институт им. Герцена
(МНИОИ):**

«На производстве должен быть врач общей практики способный провести сортировку больных, оказать первую медпомощь, наложить повязку и зашить небольшую рану. Кабинет должен быть оборудован экстренным реанимационным набором, должны быть условия для проведения инфузионной терапии и минимальной хирургии. Лучше привлекать врачей скорой помощи и реаниматологов, они более научены в отношении экстренных ситуаций».

Металлоинвест

Первоначальный контроль здоровья работников осуществляет цеховая фельдшерская служба, цеховые терапевты. Этот институт здесь был сохранен.

ЛУКОЙЛ

Основа системы медицинского контроля на предприятиях — службы охраны труда и здравпункты. Службы охраны труда ОАО «ЛУКОЙЛ» поддерживают состояние рабочих мест в соответствии с государственными и корпоративными требованиями, а здравпункты оказывают в надлежащем объеме первичную медико-санитарную помощь. На предприятиях Группы сегодня функционирует более 100 медпунктов и здравпунктов.

Мероприятия по проведению предварительных и периодических медицинских осмотров, предотвращению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций на производстве, учету и анализу общесоматической

и профессиональной заболеваемости, производственного травматизма, причин выхода на инвалидность и смертности реализуются совместно службами охраны труда и здравпунктами.

УГМК-Холдинг

Цеховые врачи вооружены всеми диагностическими технологиями клиники «УГМК-Здоровье». Это существенно поднимает эффективность работы и одновременно повышает квалификацию врачей. Фельдшеры медпунктов практически в любое время могут направить рабочего на консультацию к врачам узких специальностей, в том числе в области конкретной патологии.



**Артур ВОРОБЬЕВ,
директор по общим вопросам
клиники «УГМК-Здоровье»:**

«Наличие цехового терапевта приближает медицинскую помощь к рабочим. Делает ее более доступной. Рабочий пришел утром на работу, почувствовал себя плохо. Что ему делать? Возвращаться в город, идти в поликлинику, записываться на прием? А там могут сказать — сегодня врача нет, будет послезавтра, идите полежаите, может, и так пройдет. Здесь все по-другому. Человек приходит в травмпункт. Там работает врач — с 8:00 до 14:00, с 14:00 до 20:00, назначает необходимое лечение, выписывает больничный лист. Не всегда ведь медпомощь должна в нашей клинике оказываться. Не надо приезжать из Ревды с СУМЗа из-за банальной простуды. В этом смысла нет. К нам этого пациента направят только тогда, когда нужна серьезная диагностика».

Интегрированность здравпункта завода «Урал-электромедь» в проект «УГМК-Здоровье» проявляется в централизованной закупке оборудования и медикаментов. Раньше каждый здравпункт самостоятельно заключал договоры с фармацевтическими фирмами. Централизованный характер носят и профессиональное обучение, программы повышения квалификации.

Согласно 302-му приказу Минздрава процедуру обязательного медицинского осмотра проводит в первую очередь городская ЦКБ Верхней Пышмы.

Программы «УГМК-Здоровье» учитывают данные истории болезни из других клиник, в которых пациенты наблюдались ранее. Желающих лечиться в центре очень много, и часто люди, чтобы попасть туда, обращаются в здравпункты предприятия. Но этим вопросом занимаются социальные службы комбината «Урал-электромедь», которые напрямую взаимодействуют с клиникой.

Цеховые терапевты имеют врачебный диплом, прошли обучение лечению профессиональных патологий. Сегодня в каждом из 4 цехов работает врач, у которого в подчинении находится медсестра. Фель-

дшеры здравпункта работают на «неотложке», существует практика дежурных приемов.

Норильский никель

Работники, занятые во вредных условиях труда, получают лечебно-профилактическое питание. На «Норильском никеле» в 2003 году, несмотря на изменение российского законодательства (Постановление Министерства труда РФ № 14 от 31.03.2003 г.), когда представители многих профессий утратили такое право, руководство компании за счет собственных средств приняло решение его сохранить. И сегодня многие работники Группы получают лечебно-профилактическое питание по решению работодателя.

Ставка на профилактику и диагностику заболеваний

Одним из приоритетов корпоративной социальной политики является собственное медицинское обеспечение. РУСАЛ (первым среди крупных российских работодателей провел детальный анализ заболеваемости работников), ММК, УГМК, ЛУКОЙЛ, «Металлоинвест» пришли к выводу, что наиболее эффективно развивать профилактическое направление.

Стоит отметить, что профилактические комплексы услуг связаны с традиционными затратами на содержание и обслуживание персонала корпоративных здравниц.

Норильский никель

При подозрении на профзаболевание проводится реабилитация и перевод на другие работы, не связанные с воздействием вредных производственных факторов, при этом организуется обучение работников вторым профессиям. Затраты на проведение медосмотров составили в Группе около 277 млн. руб., или 3,4 тыс. на одного работника, по ОАО «ГМК «Норильский никель» — около 113 млн. и 4,2 тыс. соответственно.

При утрате трудоспособности вследствие несчастного случая или профессионального заболевания работникам ОАО «ГМК «Норильский никель» и ряда предприятий Группы осуществляются материальные выплаты, в том числе в соответствии с коллективными договорами. В 2012 году на указанные цели потрачено около 55 млн. руб. По инициативе администрации Норильска компания ежегодно участвует в общегородских мероприятиях по сезонной иммунизации населения против гриппа. В 2012 году на вакцинацию против этой болезни работников предприятий Группы из бюджета ЗФ было выделено 4,8 млн. руб., что позволило сделать около 18 тыс. прививок (в соответствии с реальной потребностью в данной услуге).

Оздоровление персонала является одним из приоритетов социальной политики компании. На протяжении многих лет на предприятиях реализуются специальные программы, существует санаторно-курортное лечение работников и членов их семей. Цель данных программ — сохранение и укрепление здоровья людей,

профилактика и лечение профессиональных заболеваний (органов дыхания, костно-мышечной, опорно-двигательной, эндокринной систем и др.). Возможность участия в различных оздоровительных программах закреплена условиями Коллективного договора.

Ежегодно работники компании и члены их семей выезжают в ведомственный санаторий «Заполярье» (Сочи), а также в санаторно-оздоровительные учреждения, расположенные на территории Алтайского края, Кавказских Минеральных Вод. Для работников предприятий Кольского полуострова организовано лечение в санатории-профилактории «Кольский».

Оплата услуг производится в основном за счет компании, работники оплачивают не более 10%-13% стоимости.

Северсталь

В медсанчасти «Северстали» работают отделения предварительных и периодических профосмотров. В 2012 году их прошли более 38 тыс. человек. Это практически 100-процентный охват. Количество предрейсовых осмотров водителей в том же году достигло почти 700 тыс.

Ежегодно накануне эпидемиологического сезона проводится вакцинопрофилактика. В прошлом году получили прививки более трети работников. Кроме того, в период сезонного роста заболеваемости ОРВИ им выдаются противовирусные препараты, закупаемые за счет предприятий.

Также бесплатно лекарства могут получить диспансерные больные, страдающие язвенной болезнью и артериальной гипертонией. Всего обязательную диспансеризацию проходят более 13 тыс. человек, среди которых участники ВОВ, воины-интернационалисты, ликвидаторы аварии на ЧАЭС.

Есть возможность и санаторно-курортного лечения. В целом по льготным путевкам в 2013 году отдохнет более 3 тыс. сотрудников дивизиона и их детей. Оздоровительная программа компании работает по трем направлениям: детское, взрослое и смешанное («Мать и дитя»). Набраться сил и пройти лечение можно в оздоровительных учреждениях Анапы, Сочи, Пятигорска, Железноводска, Кисловодска и Ессентуков, а также в санаториях Вологодской, Ярославской, Ивановской областей.

В Череповце, где работает большая часть коллектива «Российской стали», пройти реабилитацию и профилак-





тическое лечение можно в санатории и медицинском центре «Родник».

Более 60 тыс. работников в 2012 году получили бесплатную стоматологическую помощь, кроме протезирования. Показатели стоматологических отделений одни из лучших в городе. Соотношение случаев излечения к тем, когда пришлось прибегнуть к удалению, составило 8,9 : 1,0.

На территории промплощадки функционируют здравпункты, часть из которых с круглосуточным режимом работы. Находясь непосредственно на рабочем месте, можно получить необходимую доврачебную помощь, выполнить назначения врачей-специалистов, пройти физиопроцедуры. На ряде производств в здравпунктах установлены физиотерапевтические аппараты по профилактике вибрационной болезни. Создано 6 кабинетов отделения спортивной медицины.

На протяжении ряда лет на комбинате работает инженерно-врачебная бригада. Она устанавливает причины заболеваемости, определяет и контролирует комплекс необходимых мер по укреплению здоровья персонала. Ежегодно ИВБ обследует до 10 подразделений.

На базе медсанчасти «Северсталь» организована работа подстанции скорой медицинской помощи. С 2006 года в круглосуточном режиме работают 2 фельдшерские бригады.

Перечень необходимых профилактических мероприятий в ОАО «Северсталь»:

– профилактика заболеваемости (на основе данных периодических профосмотров, в том числе узкоспециализированных, например, предрейсовых осмотров водителей);

– сезонная вакцинация, выдача бесплатных противовирусных препаратов;

– обязательная диспансеризация (ее проходят более 13 тыс. человек), выдача бесплатных лекарств страдающим рядом хронических заболеваний — язвенной болезнью, артериальной гипертонией и др.;

– санаторно-курортное лечение;

– бесплатная стоматологическая помощь (кроме протезирования);

– наличие здравпунктов на предприятии, где можно получить первую помощь и консультацию, а также пройти физиотерапевтические процедуры (по профилактике вибрационной болезни);

– услуги «Скорой помощи» и инженерно-врачебной бригады, которая устанавливает причины заболеваемости, определяет и контролирует комплекс необходимых мер по укреплению здоровья персонала.

Металлоинвест

В холдинге развита система санаторно-курортного лечения как часть большого комплекса медицинского обслуживания.

Как и услуги здравоохранения, периодические медосмотры, санаторно-курортное лечение предоставляется бесплатно. Порядка 30% работников выезжают в санатории. В их отношении проводится анализ совместно со страховой Группой «СОГАЗ». Холдинг выбрал 10 санаториев, которые соответствуют, на взгляд созданной комиссии по аудиту, лучшему соотношению цены и качества. До 2013 года предприятия холдинга эксплуатировали порядка 40 подобных учреждений — у каждого предприятия был выбор. Влияет оптимизация и на качество медицинского обслуживания.



Андрей САЛЬНИКОВ,
главный корпоративный врач холдинга
«Металлоинвест»:

«Выбирая из сорока тринадцать, мы смогли хорошо «сыграть» на стоимости путевки, обеспечив санаториям полную загрузку и превратив их на определенный период фактически в наши, «Металлоинвеста», собственные. В долгосрочных партнерских отношениях очень заинтересована администрация санаториев, с наших работников прямо-таки «пыль сдувают».

Курортная карта имеет отрывной талон с конкретными рекомендациями санаторного лечащего врача. С этим талоном работник возвращается на производство. Чаще всего это формальная такая писулька. Когда 40 санаториев — уследить за рекомендациями практически невозможно. У нас 10 санаториев, есть личный контакт с главными врачами, и, поверьте мне, этот отрывной талон — очень серьезное рекомендательное письмо, которое прилагается к амбулаторной карте пациента, и мы следим за эффективностью санаторно-курортного лечения».

Санатории остались в разных регионах. 3 санатория в средней полосе, 4 – в Кавказских Минеральных водах, 2 — на Черноморском побережье и 1 – в Западной Украине, в Трускавце. Несмотря на то, что с Украиной есть определенные трудности в работе, санаторий здесь сохранен по желанию работников предприятий.

УГМК-Холдинг

Мы уже говорили о созданной здесь по западному формату программе углубленного медосмотра рабочих промышленных предприятий, входящих в состав холдинга.

Проводятся такие медосмотры раз в год и состоят из обследования врачами и диагностической части. Рабочий обращается на предприятие, оно отправляет заявку в «УГМК-Медицина», та перенаправляет ее в клинику, которая принимает заявку к безусловному выполнению. Пациент включается в электронную запись на прием и в назначенное время попадает к врачу. Если пациенту не нужна программа углубленного осмотра и он хочет получить конкретную услугу, то может запросить прием конкретного врача. Лечение проходит либо в ходе углубленного медосмотра, либо в ходе наблюдения пациента по месту жительства у другого врача. Следующая технология касается случаев, когда пациенту нужно получить конкретный вид услуги: МРТ или КТ. После выявления патологии, если есть необходимость, клиника выполняет операцию. Если это не хирургическая патология, а терапевтическая — предлагается стационар, дневной или круглосуточный. Эти расходы несет предприятие «УГМК-Холдинг».

Газпром добыча Надым

Профилактика, проводимая медико-санитарной частью ОАО «Газпром добыча Надым», включает в себя медицинское обеспечение трудовых коллективов, не вошедшее в базовую программу обязательного страхования, но необходимое для планомерного функционирования предприятия. Состоит из 9 основных направлений, в том числе для лиц с вахтовой организацией труда — как в вахтовый, так и в межвахтовый периоды.

При медсанчасти создана и эффективно работает сеть инженерно-врачебных бригад и санитарных постов. Комплексная программа медицинской профилактики и реабилитации работающих, выполняемая медико-санитарной частью ОАО «Газпром добыча Надым», включает в себя профилактические мероприятия, трехэтапную реабилитацию и динамический мониторинг состояния здоровья членов трудового коллектива.

РУСАЛ

РУСАЛ одним из первых среди крупных российских компаний провел детальный анализ заболеваемости своего персонала, определив в его структуре практически здоровых работников и требующих постоянного медицинского наблюдения или не способных выполнять определенные виды работ из-за состояния своего здоровья.

Для организации диспансерного наблюдения все работники разделены на 4 группы, отражающие состоя-

ние здоровья: Д1 — практически здоровые, Д2 — люди с компенсированными хроническими заболеваниями, не имеющие серьезных трудопотерь, Д3 и Д3А — работники с острыми либо периодически обостряющимися заболеваниями, ведущими к значительным трудопотерям. Группы Д3 и Д3А взяты на особый контроль. На предприятиях для работников этих групп организовано динамическое наблюдение частотой 1 раз в месяц, с регулярным проведением медицинского осмотра перед сменой. Все необходимые лечебно-диагностические и реабилитационные услуги эти сотрудники получают за счет компании.

Кадровый состав врачей для плановых приемов и приемов по обращаемости был расширен. Кроме специалистов общетерапевтического направления стали работать кардиолог, пульмонолог, невролог, дерматовенеролог, хирург, травматолог, окулист, отоларинголог, гинеколог.

Важным элементом профилактики, формирования культуры здорового образа жизни являются «Школы здоровья». По результатам профосмотров медики выявляют группы риска, связанные с вредными производственными факторами и наличием сопутствующих соматических заболеваний. Для таких пациентов проводятся специальные занятия. Эта форма коллективного воспитания позволяет повысить уровень санитарной культуры, побороть пассивное отношение к собственному здоровью. Одна из важнейших задач «Школ здоровья» — активное противодействие употреблению алкоголя, табака, наркотиков. На занятиях также осваиваются навыки оказания первой медицинской помощи.

Компания закупила современные многофункциональные комплексы и приборы: цифровые рентгеновские установки с возможностями флюорографических исследований, ультразвуковые стационарные и портативные аппараты с полным комплектом трансдюсеров и цветовым доплером, велоэргометры, тредмилы, современные высокотехнологичные эхокардиографы и др.

Работники на всех промплощадках обеспечены стоматологической помощью.

У персонала компании большая нагрузка приходится на опорно-двигательный аппарат и костно-мышечную систему. В связи с этим было закуплено несколько реабилитационных комплексов «DAVID» — лечебно-оздоровительных тренажеров, позволяющих протестировать



каждую мышцу и каждый сустав с определением функциональных возможностей человека.

Спектр диагностических обследований весьма широк: рентгеновские, ультразвуковые и функциональные исследования, эндоскопия. Все это позволяет проводить диагностику на ранних стадиях заболевания, когда возможностей приостановить течение болезни гораздо больше.

Целевые программы

Целевые программы являются дополнением и развитием комплексных стратегий в сфере медицинской политики. Они чаще всего ограничены по времени реализации либо посвящены одной существенной задаче. В отличие от государственных целевых программ, они вызваны не среднестатистическими вводными данными, которыми оперирует Министерство здравоохранения в масштабах всей страны, а конкретной ситуацией на производстве и вокруг него.

Металлоинвест

Холдинг формулирует комплекс целевых направлений по здравоохранению. Отдельной является программа «Здоровый ребенок», направленная на поддержку здоровья детей работников предприятий. Среди существенных целевых проектов — программы «Против наркотиков» (эта проблема в городах присутствия холдинга стоит достаточно остро) и «Женское здоровье» (профилактика рака молочной железы), ряд других.

Формулирование программ позволяет увидеть недостатки в организации здравоохранения в регионах, дублирующие функции в медучреждениях. Например, на двух близко расположенных базах — в медцентрах Оскольского металлургического комбината и Лебединского горно-обогатительного — функционируют высокого уровня клинические, биохимические, иммунологические лаборатории, которые выполняют одну и ту же работу. В холдинге считают, что сейчас приходится переплачивать за дублирующие услуги.

Северсталь

В 2002 году на Череповецком металлургическом комбинате была запущена комплексная программа «Здоровье «Северстали». Сейчас основная цель — привлечь работников к соблюдению здорового образа жизни, напомнить им про ответственность за свое здоровье.

Стратегией дальнейшего развития программы будет ставка на профилактику заболеваний. Предприятие рассчитывает вкладывать средства не в лечение и реабилитацию, а в устранение возможных причин болезней.

Единое централизованное управление программой осуществляет Координационный Совет. В его состав входят представители медсанчасти ОАО «Северсталь», дирекции по персоналу и службы безопасности. С 2010 года программа реализуется не только на ЧерМК, но и на других предприятиях компании, расположенных в Череповце. На сегодняшний день охвачено около 41 тыс. человек. Все услуги программы доступны каждому со-

труднику любого из предприятий дивизиона. Среди ключевых задач, помимо снижения уровня заболеваемости, развитие профилактики, оказание эффективной медицинской помощи на догоспитальном этапе, а также оказание высокотехнологичных видов медпомощи. Финансирование медобслуживания работников в рамках программы идет за счет ДМС пропорционально численности. В 2013 году эта сумма составляет 420,3 млн. руб.

Роснефть

Компания использует целевые показатели снижения проблем, связанных со здоровьем, в реализации своих корпоративных проектов в области медицины. Основная цель разработанной в «Роснефти» программы по охране здоровья — добиться к 2013 году снижения уровня заболеваемости не менее чем на 30% от уровня 2006 года. Программа включает в себя:

- проведение ежегодных медицинских осмотров, вакцинаций;
- анализ заболеваемости работников и конкретных профилактических мероприятий;
- организацию санаторно-курортного лечения;
- пропаганду и стимулирование здорового образа жизни;
- создание комфортных санаторно-бытовых условий на рабочих местах.

В 2009–2013 годах на эти цели «Роснефть» направила свыше 7 млрд. руб.

Среди приоритетов программы — внедрение корпоративного Стандарта по охране здоровья, развитие медицинских служб в дочерних обществах компании, профилактика заболеваний, применение эффективных методов лечения, в том числе на рабочих объектах.

Челябинский трубопрокатный завод (ЧТПЗ)

Для эффективной реализации программы и оперативного оказания качественных медицинских услуг на предприятиях действуют цеховые здравпункты, где заводчане могут получить квалифицированную медпомощь. В 2006 году по инициативе акционеров компании Андрея Комарова и Александра Федорова в Челябинске, на берегу озера Смолино, открыт оснащенный самым современным лечебно-диагностическим оборудованием Медицинский центр ЧТПЗ, а в 2007-м начал работу филиал в Первоуральске.

Еще одна программа, действующая на предприятиях Группы, «Спорт ЧТПЗ» нацелена на привлечение работников к систематическим занятиям физической культурой и спортом, пропаганду здорового образа жизни, профилактику вредных привычек. Большинство заводских спортивных мероприятий проводятся на корпоративных сообъектах — в спортшколе «Восход» (Челябинск) и Дворце водных видов спорта (Первоуральск).

В рамках программы среди служб завода в течение года проходит Спартакиада по различным видам спорта, как командным, так и личным (футбол, волейбол, теннис, боулинг, легкоатлетическая эстафета, плавание

и т.д.). Победители каждого соревнования получают денежные премии. По итогам года определяются цехо-победители, которые также награждаются денежными премиями.

Проводятся регулярные Дни здоровья, когда можно бесплатно поплавать в бассейне «Восхода», и семейные аквапраздники, приуроченные ко Дню детей, Дню металлурга, на которые в бассейн приглашаются сотрудники вместе со своими семьями. Программа пользуется большой популярностью среди заводчан.

Основные направления программы охраны здоровья сотрудников ЧТПЗ:

– совершенствование организации первичной медико-санитарной помощи в цеховых здравпунктах;

– внедрение в медицинскую практику современных методов диагностики, профилактики и лечения на базе медицинского центра в Челябинске и его филиала в Первоуральске;

– проведение периодических углубленных медицинских осмотров сотрудников, работа которых сопряжена с вредными факторами;

– повышение эффективности санаторно-курортного лечения и реабилитационных мероприятий;

– осуществление противоэпидемических мероприятий и др.



Эвелина ГРИГОРЬЕВА,
руководитель пресс-службы ЧТПЗ:

«Взвешенная, социально ответственная политика — одно из приоритетных направлений развития компании. Сотрудники завода и их семьи могут быть уверены в завтрашнем дне, имея внушительный пакет социальных гарантий.

Безусловно, одним из привлекательных качеств ЧТПЗ как работодателя является программа добровольного медицинского страхования. Здоровье сотрудников — капитал компании».

Особое внимание — управленческому персоналу

На ряде предприятий выявлена необходимость выделить управленческий персонал в особую группу риска. Если сотрудники, работающие во вредных и опасных

условиях труда, в любом случае ежегодно проходят медицинские осмотры, то административно-управленческий персонал подобные медосмотры не проходит или делает это редко.

УГМК-Холдинг

Первоначально управляющая компания использовала административные инструменты вовлечения работников в медицинские программы. Причем первая программа углубленного медицинского осмотра на базе мощностей МЦ «УГМК-Здоровье» касалась административно-управленческого персонала.

Качественные исследования в медцентре с его сложными и дорогостоящими методами диагностики выявили большое количество заболеваний, особенно на ранних стадиях их развития, среди управляющего персонала.

“ Артур ВОРОБЬЕВ,
директор по общим вопросам клиники «УГМК-Здоровье»:

«Оказывается, эти работники в наименьшей степени защищены с точки зрения контроля и оценки здоровья. Если работающие во вредных и опасных условиях труда в любом случае ежегодно проходят медицинские осмотры (можно по-разному говорить об их эффективности — главное, они проводятся), то административно-управленческий персонал, к сожалению, подобные медосмотры не проходит. Люди видят, что у их соседа по кабинету выявлено онкозаболевание на раннем этапе. Выявлена болезнь, которая его не беспокоила, но врач поставил диагноз и предложил сделать операцию. Как минимум спасли человека от очень серьезных последствий. Это обстоятельство, помноженное на высокую квалификацию врачей и комфортные условия проведения обследований, сыграло серьезную роль: люди поняли, что здоровью надо уделять внимание, поэтому сейчас программу углубленного медосмотра проходят не по разнарядкам и приказам, а руководствуясь собственным здравым смыслом и желанием заботиться о своем здоровье».

После того как программа начала действовать, она получила хорошие отклики как от рабочих, так и руководства холдинга, директоров предприятий. Было принято решение о выделении дополнительных средств на ее развитие.

ЛУКОЙЛ

Для руководящего состава и для работников на производстве выработаны разные программы медицинского контроля, с учетом особенностей рисков заболеваний в каждом случае — на производстве и в управлении они отличаются.

Магнитогорский металлургический комбинат (ММК)

После трагической смерти на своем рабочем месте одного из лучших директоров ММК Ивана Ромазана на предприятии всерьез задумались над профилактикой болезней руководящего состава. Сегодня на ММК разработана ВИП-программа медицинского обслуживания, направленная в первую очередь на профилактику таких «профессиональных спутников» управленцев как сердечно-сосудистые заболевания.

Участие в государственной системе здравоохранения

Многие клиники при предприятиях интегрированы в государственную систему здравоохранения. Оплачивая определенные услуги для работников, компании также вовлекаются в государственную систему медицинского обслуживания.

Многие заводские медики сотрудничают с местными поликлиниками и больницами, где работники предприятий исторически держат свои истории болезней. Предприятия же оказывают — опять-таки в силу устоявшихся привычек — различную помощь местным организациям здравоохранения: завозят оборудование, проводят ремонт.

В последние годы многие компании, в том числе имеющие — по данным нашего исследования — лучшие практики (например, «Уралэлектромедь»), отходят от традиций эпизодической «благотворительной» помощи учреждениям медицины и развивают системные программы сотрудничества.

Отдельное внимание стоит обратить на практику Белорусского металлургического завода, медицинские проекты которого полностью соответствуют государственным программам здравоохранения Республики Беларусь — несмотря на то, что медико-санитарная часть полностью находится на обеспечении БМЗ, являясь его структурным подразделением.

Северсталь

Поликлиника ОАО «Северсталь» входит в систему областного медицинского обслуживания. И проекты компании тесно связаны с областными программами. Медсанчасть «Северсталь» является бюджетным учреждением здравоохранения Вологодской области, поэтому здесь реализуются программы, в том числе по модернизации, федерального и регионального значения.

Челябинский тракторный завод (ЧТЗ)

Медицинские программы ЧТЗ содержательно ориентированы на взаимодействие с государственными программами здравоохранения. Предприятие частично возмещает работникам стоимость путевок в оздоровительные центры и различных медицинских услуг в государственной системе здравоохранения.

Корпоративные программы, существующие на ЧТЗ, реализуются в системе государственного обслуживания.

Лечение и медицинское обслуживание работников.

Основные цели работы по программе:

– охрана здоровья персонала;

– профессиональное оказание первичной медико-санитарной помощи при травмах, острых и хронических заболеваниях, подозрении на острые профессиональные заболевания — до приезда бригады скорой помощи;

– организация и проведение санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий на территории общества;

– осуществление мер по предупреждению и снижению заболеваемости с временной утратой трудоспособности, травматизма.

Кроме того, медицинское обслуживание работников осуществляется на базе заводских здравпунктов, двух оздоровительных комплексов: литейного производства (ЛП) и дивизиона дизельных двигателей (ДД). На реализацию программы направлено около 8 млн. руб., охвачено более 16 тыс. человек.

Лечение в санаториях, профилакториях, базах отдыха финансируется на принципах солидарного участия — за счет средств предприятия и самих работников. По решению Коллективного договора «О компенсациях за путевки (курсовки)» был установлен единый лимит компенсации обществом в пределах 10 тыс. руб. на одного человека в год.

За счет средств ФСС, выделенных на оздоровление работников с вредными и опасными условиями труда (бесплатное лечение) в профилактории «Изумруд» (ЗАО «МЦ ЧТПЗ»).

Всего действием программы в год охватываются около 4 тыс. человек.

В зависимости от вида медицинских услуг работник предприятия оплачивает от 25% до 50% их стоимости.

Созданная на предприятии медицинская служба по предрейсовым осмотрам водителей оказывает услуги сторонним предприятиям. Зарабатывая дополнительные средства, она снижает издержки на обслуживание работников компании.

Северский трубный завод (СТЗ)

Пример взаимоотношения Северского трубного завода (расположен в городе Полевской Свердловской области) с муниципальным здравоохранением:

- заключение договоров на некоторые виды медицинских обследований;
- обследование работников в городском Центре здоровья с организацией его работы на территории завода.

УГМК-Холдинг

Предприятия холдинга в городах своего присутствия активно сотрудничают с местными системами здравоохранения.



охранения — по традиции, сложившейся до создания клиники «УГМК-Здоровье». Единственная перемена, которая произошла в последнее время, — здравпункт на «пилотном» предприятии холдинга верхнепышминской «Уралэлектромеди» перешел от городской поликлиники к «УГМК-Здоровье», получив самостоятельные лицензии на право ведения медицинской практики.



Багир АБДУЛАЗИЗОВ,
генеральный директор СУМЗ
(Ревда).

«Сотрудники предприятия, живущие в Ревде и имеющие полис, включены в систему государственной медицинской помощи и получают в городской больнице соответствующие услуги. Профилактику и прививки тоже делаем через нее, но у нас на



территории. И первичные профосмотры проводит эта больница. Но в сложных случаях, когда не хватает возможностей нашей местной медицины, работники по программам компании едут уже в «УГМК-Здоровье».

СУМЗ давно исторически взаимодействует с городской больницей, в том числе оказывая ей поддержку. В свое время подарили службе «Скорой помощи» автомобиль. Сделали ремонт в здании больницы».

Логистика общей системы медицинского обслуживания на предприятиях УГМК-Холдинга создавалась в целом на базе старой советской системы здравоохранения. На любом крупном предприятии были медсанчасти, в которых технология общего медицинского обслуживания работала отлажено.

В 2011 году медпункты, расположенные на промышленных предприятиях холдинга в нескольких городах Свердловской области, начали интеграцию в состав клиники. До этого медпункты подчинялись муниципальной (государственной) системе медицинского обслуживания. Врачи клиники сегодня работают пока на одном предприятии — «Уралэлектромеди» (Верхняя Пышма). В медсанчасти проведен ремонт, установлено

новое оборудование, наняты и переквалифицированы специалисты. Пилотный проект показал свою эффективность. В планах холдинга — перевести врачей всех медсанчастей предприятий в состав «УГМК-Здоровье». В этом случае специалисты будут набираться (и переквалифицироваться) силами этой клиники на рынке труда каждого конкретного города.

Белорусский металлургический завод (БМЗ)

ОАО «БМЗ — управляющая компания холдинга «БМК» принимает участие в выполнении следующих национальных государственных программ Республики Беларусь:

- демографической безопасности, направленной на улучшение положения беременных женщин и родивших работниц завода, подготовку к родам и воспитанию ребенка;
- по преодолению последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС (2011-2015 годы и на период до 2020 года);
- национальных действий по предупреждению и преодолению пьянства и алкоголизма (2011-2015 годы);
- «Туберкулез» (2010-2014 годы);
- «Кардиология» (2011-2015 годы).

При непосредственном участии работников МСЧ в течение года ведется целенаправленная санитарно-просветительская работа по профилактике туберкулеза, ВИЧ/СПИД, а также по формированию среди заводчан принципов здорового образа жизни. При этом широко используется наглядная агитация, общезаводская компьютерная сеть, проводятся тематические лекции и семинары.



Светлана ЗАК,
начальник МСЧ Белорусского
металлургического завода:

«У нас очень тесное взаимодействие с Центральной районной больницей, единая система. Те же самые программы. Стандарты и правила. Отвечает за район ЦРБ, поэтому, конечно, информацию — кому провели профилактику и прочее — все это даем. Мы взаимодействуем. Плюс у нас медико-санитарные советы проходят, я член медсовета. У нас раз в неделю проходят производственные совещания на уровне ЦРБ, где я тоже присутствую, чтобы знать все нюансы».

Особое внимание на ОАО «БМЗ — управляющая компания холдинга «БМК» уделяется работе по профилактике ВИЧ/СПИД. «Мы — за здоровье на работе» — под таким лозунгом с 1 ноября 2009 года Белорусское Общество Красного Креста (БОКК) начало реализацию в Республике инновационного проекта «Профилактика ВИЧ в сфере труда». Проект поддерживается Международной Федерацией Общества Красного Креста и Красного Полумесяца и осуществляется на БМЗ.

Страхование: ОМС, ДМС и софинансирование

Одно из основных направлений сотрудничества корпораций и государства — программы медицинского страхования и государственные нормы, с ними связанные. Выбор страховой компании предприятием упрощается в том случае, когда у него есть собственный страховой бизнес.

В рамках данного исследования можно отметить компании «СОГАЗ» («Газпром») и «УГМК-Медицина» (УГМК). Их деятельность выходит за рамки обслуживания материнского бизнеса. В частности, клиентом «СОГАЗа» и его дочерней структуры по управлению медицинскими проектами «СОГАЗ-Медицина» является холдинг «Металлоинвест». А услугами компании «УГМК-Медицина» пользуется ряд крупных уральских промышленных структур, в частности, «ВСМПО-Ависма».

УГМК-Холдинг

Каждое из более 30 предприятий холдинга, которые находятся в Свердловской области, заключило договоры на ДМС с «УГМК-Медицина». Таким образом, деньги за пациентом идут от завода, а не управляющей компании.

Центр «УГМК-Здоровье» оказывает услуги сотрудникам холдинга в рамках ДМС и ОМС. Клиника вошла в государственную программу обязательного страхования, у нее есть госзаказ по программе ОМС, она проводит консультативные приемы, госпитализации в стационаре и выполняет хирургические операции. Программа ДМС (в «УГМК-Медицина») расширенная, в нее вхо-



дят почти все виды медпомощи. При этом работники из других городов лечатся по месту жительства, клиника лишь дополняет лечение.

ЛУКОЙЛ-Пермь

ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» заключило прямой договор с городским филиалом ООО «МЕДИС» на оказание медицинской помощи в здравпунктах, расположенных непосредственно на производственных площадках. Для повышения уровня этой помощи действуют стандарты,

в которых учтены и квалификация персонала, и новое оборудование, и планировка помещений.

Чтобы лечиться и обследоваться было более удобно, используются возможности, которые есть у застрахованных по программам ДМС, а это практически все работники компании. Добровольное медицинское страхование — это прежде всего оказание дефицитной медицинской помощи. Например, в Куеде, Осе или Чернушке нет узких специалистов, таких, например, как кардиохирург. С помощью ДМС эту задачу вполне можно решить.

Страховая политика ОАО «ЛУКОЙЛ» носит выраженный социальный характер. Все работники компании, независимо от возраста, профессии и должности, имеют равные возможности личного и медицинского страхования как для себя, так и для членов своих семей. Проводится добровольное коллективное страхование от несчастных случаев на производстве, существует также страховая медицинская защита.

Успешность крупного и сложного по своей структуре предприятия во многом зависит от качества управления руководящего состава, тех менеджеров, чьи нагрузки чрезвычайно велики. Статистика показывает: высокий уровень ответственности сопряжен с большим риском возникновения сердечно-сосудистых заболеваний, гипертонической и ишемической болезней, неврологических расстройств. Чтобы снизить этот риск, действует программа оказания медицинской помощи руководителям предприятий.

На базе добровольного медицинского страхования было создано такое направление, как организация углубленных медицинских осмотров на местах. Организуется выезд узких специалистов и консультирование нефтяников, чьи заболевания были обнаружены в результате профосмотров. Основная задача — выявить, а затем исключить развитие той или иной болезни, которая возникла из-за вредных условий труда. Но чаще всего обнаруживаются не профессиональные, а общесоматические заболевания: повышенное давление, боли в желудке, увеличение щитовидной железы и т. д. Такой человек в состоянии работать на вредном производстве, но нуждается в консультации узкого специалиста, которую и могут обеспечить работники «МЕДИСа».

РУСАЛ

РУСАЛ полностью берет на себя расходы по системе добровольного медицинского страхования работников. Полис ДМС обеспечивает доступ к практически полному набору качественных амбулаторно-поликлинических услуг. В рамках договора со страховыми компаниями сотрудники имеют возможность пользоваться услугами квалифицированных врачей-специалистов, в том числе проходить необходимые лабораторные и инструментальные исследования.

Магнитогорский металлургический комбинат (ММК)

На ММК помимо ОМС и ДМС существует уникальная система индивидуального добровольного медицинско-

го страхования (ИДМС) работников, своего рода софинансирование медицинских программ.



Марина ШЕМЕТОВА,
главный врач медсанчасти
ОАО «ММК»:

«ИДМС — наша гордость. Мне приходилось посещать многие предприятия и в России, и за рубежом. Хотелось изучить лучший опыт в социальной сфере. В мире принята паритетная система медицинского страхования — с участием как работников, так и работодателя. Мы попытались ее адаптировать к российской практике: по ДМС большую часть средств вносит работодатель, остальное, а это относительно небольшая сумма, работник. Появилось множество плюсов как для пациентов, так и для медицинской организации. ИДМС дало нам возможности комплексного решения актуальных проблем. Мы смогли реализовывать целевую программу по ранней диагностике и лечению злокачественных образований различной локации. В мире возрастает количество выявляемых случаев рака простаты. Наш город не стал исключением. В 2005 году в плановый медицинский осмотр металлургов мы включили визит к урологу, ультразвуковое исследование и исследование

онкомаркеров. Результат удивил: у 70% работающих мужчин есть проблемы с предстательной железой, причем большинство из них даже не знали о проблеме. За три месяца было выявлено 6 случаев злокачественных новообразований (ЗНО). Благодаря дополнительным средствам ИДМС мы за полгода открыли уроандрологический центр. Сейчас он работает с высокой (90%) оперативной активностью, есть стационар на 15 коек, в отделении принимают высококвалифицированные специалисты. Также отработали систему скрининга и наблюдения пациентов с риском развития ЗНО предстательной железы. В настоящее время в Группе компаний ОАО «ММК» не встречаются случаи запущенного рака этой локализации. Также отработали алгоритм для маммологического центра по выявлению ЗНО молочной железы.

При организации ИДМС первое время мы сталкивались с недопониманием, но постепенно это проблему удалось преодолеть. Когда человек заплатил, пусть и небольшую сумму, то и система отношений «врач-пациент» меняется с привычной патерналистской на партнерскую. Пациенты стали спрашивать строже, а это дисциплинирует персонал МСЧ. Мы мобилизовали наш коллектив, выявили слабые места, увидели востребованность тех или иных технологий. Теперь каждый работник вносит свою лепту в развитие корпоративной системы здравоохранения. Сегодня у нас существует три вида программ ИДМС: «эконом», «бизнес», «комфорт». 95 % работников предприятия участвуют в этом проекте».

СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ ЛЬГОТ И ГАРАНТИЙ ММК В 2012 ГОДУ

В 2012 году ОАО «ММК» направило 687,4 млн. руб. на финансирование «социального пакета» льгот и гарантий для работников, при этом затраты в среднем на 1 работника в год составили 32 380 руб. и выросли на 6,3% по сравнению с предыдущим годом.



Челябинский трубопрокатный завод (ЧТПЗ)

В 2001 году Группа ЧТПЗ стала одним из первых российских предприятий, которые начали осуществлять добровольное медицинское страхование сотрудников со стажем от двух лет. Сегодня программа ДМС реализуется по следующим направлениям: экстренная и плановая стационарная медицинская помощь, а также санаторно-реабилитационное лечение.

В 2012 году количество застрахованных в компании превысило 13,5 тыс. человек (Челябинский трубопрокатный и Первоуральский новотрубный заводы), инвестиции составили более 82 млн. руб.

Взносы на обязательное медицинское страхование — обязанность предприятия. ЧТПЗ ежемесячно делает приличные финансовые отчисления по этому направлению. Любое обследование, назначенное пациенту лечащим врачом, проводится для держателя полиса ОМС бесплатно.



Эвелина ГРИГОРЬЕВА,
руководитель пресс-службы ЧТПЗ:
«Но это не гарантирует быстрый результат в отношениях с государственной системой медицинского обслуживания. Так, нужно предварительно записаться к врачу, отстоять очередь за талоном, а затем и очередь непосредственно к врачу. Получив направление, например, на бесплатное УЗИ, обычно сделать его можно лишь через несколько недель. Не всегда ситуация позволяет ждать так долго, ведь, как правило, к доктору обращаются в экстренных случаях. Если дорого время, то пациент делает выбор в пользу платного исследования. И получается, что одна услуга оплачивается дважды, ведь предприятие уже сделало взнос на ОМС. О комфорте госполиклиник и больниц и вовсе говорить не приходится. У сотрудников компании есть прекрасная альтернатива — собственные корпоративные медцентры».

Привлекательные факторы программы ДМС компании — это качественная и своевременная медицинская помощь, комфортные условия: цеховые здравпункты, современные медцентры и санатории, оснащенные передовым оборудованием, высококвалифицированные врачи, широкий спектр услуг.

Мотивация сотрудников предприятия

Основные критерии высокой мотивации на участие в корпоративных медицинских программах и мероприятиях:

- доступность корпоративного медицинского обслуживания;
- доверие к данной системе (в том числе как к институту, способному снижать уровень профзаболеваний);
- заметная разница между уровнями государственного здравоохранения и корпоративной медицины, высокое качество последней.



Данное исследование выявило интересную особенность: софинансирование с клиентом услуг здравоохранения не является заметным стимулирующим фактом к их использованию. Софинансирование является скорее фактором экономики медицинских программ (в том числе частью социальной поддержки). А в ряде случаев (Магнитогорский металлургический комбинат) подчеркивает факт доверия работников к системе здравоохранения.

Металлоинвест

По оценкам специалистов УК «Металлоинвест», привлечение работников предприятий в медицинские учреждения при комбинатах холдинга на сегодняшний день не является большой проблемой.



Андрей САЛЬНИКОВ,
главный корпоративный врач
холдинга «Металлоинвест»:

«Во-первых, потому, что предприятия находятся в моногородах: на сегодняшний день конкурентного поля для наших медицинских учреждений, по сути дела, не существует. Есть городские больницы, но это совсем другой, стационарный, профиль. Отношения в маленьких городах практически семейные, поэтому мотивировать работников на здоровый образ жизни особенно не приходится, они все очень активно пользуются страховыми полисами и с удовольствием посещают наши медицинские учреждения. Это в целом. Конечно же, бывают исключения. Ведь это большие коллективы, сложный организм, возникают и проблемы.

Адекватную, высококлассную амбулаторно-клиническую помощь работник может получить, по сути, только в наших ЛПУ — так исторически сложилось. Кроме этого, инвестированы были в медицинские учреждения действительно большие средства. В этом году мы меняем на Лебединском ГОКе магнитно-резонансный томограф, существуют компьютерная томография, прекрасный лабораторный комплекс, аналогов которого в городе нет».

Такая мера, как вовлечение работников «Металлоинвеста» в софинансирование медицинских программ, не практикуется. Основной акцент делается на то, что отношения в коллективах фактически носят семейный характер и главной мотивацией является мнение окружающих.



Андрей САЛЬНИКОВ,
главный корпоративный врач
холдинга «Металлоинвест»:

«На сегодняшний момент это сто-процентная социальная льгота, предоставление которой берет на себя работо-

датель. Все, что связано с выполнением 302-го приказа, ложится на себестоимость, и практически каждый работник у нас имеет полис ДМС, куда включены стационарная и амбулаторно-клиническая помощь. Плюс РВЛ — реабилитационно-восстановительное лечение, или санаторно-курортное.

Есть интересный момент, я бы даже сказал, феномен «Металлоинвеста». Мы когда-то планировали отдать на аутсорсинг всю нашу систему питания. Исторически так сложилось, что у каждого цеха есть и свой цех питания. Вы не представляете, что это такое. Это субкультура, субкультура британского паба, если хотите. Работают жены, матери, сестры и дети работников. Как они их кормят!? Такого количества разносолов вы не увидите ни в одном из лучших московских ресторанов, и, конечно, одна мысль о том, что это можно поменять, чуть не остановила наше производство. Это еженедельные какие-то кулинарные праздники, официанты могут наряжаться, люди веселят себя сами, живут богатой культурной жизнью, устраивают фотосессии. Все очень-очень здорово и сильно впечатляет — особенно тех москвичей, которые считают, что за МКАДом жизни нет. Вместе с фельдшерами, цеховыми врачами — это одна семья. И обязательный периодический осмотр проходят 98% работников! Формируется группа диспансерно-динамического наблюдения, и человек, попавший в нее, уже из-под прицела медиков никуда не денется. Так или иначе, но его мотивируют для дальнейшего лечения — если не начальник цеха, то собственная жена...».

УГМК-Холдинг

Пациенты, прошедшие через систему медицинского обслуживания современной клиники, часто становятся основным источником информации о качестве услуг. Уровень центра «УГМК-Здоровье» весьма высок и по европейским стандартам. И люди это знают.

Детская поликлиника «УГМК-Здоровье» сразу после начала своей работы выявила большое количество патологий у пациентов. Выглядело это еще более эффективно и эффектно, так как с детьми приезжали мамы из малых городов. Где квалификация, особенно врачей-педиатров, вызывает массу вопросов. Мама, видя серьезные результаты исследований, стали весьма заметным каналом распространения информации об успешности лечебной практики.



Артур ВОРОБЬЕВ,
директор по общим вопросам
клиники «УГМК-Здоровье»:

«Главный фактор востребованности, успешности всего проекта — хоро-



шая больница: сложно найти человека, который уж совсем к себе относится по принципу «жил, живу, помру и ладно». Человек — существо, у которого инстинкт самосохранения один из самых сильных. И человек здравомыслящий, образованный, занимающийся собой, понимающий, что такое здоровье, конечно, мотивирован на то, чтобы попасть в хорошую больницу, а не в какую-нибудь. А наша клиника сумела завоевать себе имя, и сегодня рабочие так иногда и говорят: чего мы пойдем в свою деревенскую больницу, лучше к вам поедем».

Для любого работника «УГМК-Холдинга» доступность собственной качественной клиники является существенным фактором.



Багир АБДУЛАЗИЗОВ,
генеральный директор СУМЗ
(Ревда):

«Профосмотры и дополнительное медицинское обслуживание проводятся по законодательству (заработная плата сохраняется) и пользуются серьезным спросом. Прежде всего, за счет качества услуг. Человек едет, проверяет свое здоровье, получает заключение врачей, дальше принимает решение — либо двигаться дальше в лечении, если какая-то проблема есть, либо заканчивать его, до следующего осмотра.

Профосмотр идет на предприятии в течение 78 дней, городская больница полностью с этим справляется. Услуги «УГМК-Здоровье» — дополнительная опция, СУМЗ в 2013 году выделил на это 4,5 млн. руб. Осуществляется по линии ДМС, в каждом цехе формируются списки людей, имеющих те или иные проблемы, которые обнаруживаются во время профосмотра. Пациенты получают более глубокую оценку своего здоровья, более квалифицированную помощь за счет хорошего оборудования.

Обязанность формировать списки по

всему заводу и отдельно по цехам на обслуживание в «УГМК-Здоровье» закреплена за социальным отделом при Директоре по общим вопросам. Чаще всего люди сами просят отправить их в клинику».

Северский трубный завод (СТЗ)

Все регулярные медицинские услуги работникам Северского трубного завода оплачиваются за счет предприятия. Коммерческие услуги не оказываются. В рамках системы обязательного медицинского страхования идет частичный возврат денежных средств. ОАО «СТЗ» также берет на себя оплату коммунальных услуг, содержание зданий и зарплату медицинского персонала.

На заводе разработан план мероприятий по формированию здорового образа жизни на 2011-2013 годы.

1. Повышение информированности работников в вопросах:

- вреда, причиняемого употреблением табака, наркотиков, алкоголя;
- профилактики инфекционных и социально значимых заболеваний (грипп, ОРВИ, ОКИ, гепатит, ВИЧ/ СПИД, ИППП, туберкулез);
- предупреждения сердечно-сосудистых болезней;
- здорового питания и заболеваний, зависящих от питания.

2. Проведение мониторинга ситуации по социально-значимым заболеваниям (ВИЧ, туберкулез, гепатит).

3. Обследование всех работников завода с формированием на каждого «Паспорта здоровья» — для определения их состояния и факторов риска развития заболеваний. Дополнительная диспансеризация — в первую очередь тех, кто не подлежит периодическим медицинским осмотрам.

4. Проведение вакцинопрофилактики, создание коллективного иммунитета, в том числе против инфекционных заболеваний, не включенных в Национальный календарь прививок.

5. Ежегодный стопроцентный охват работающих флюорографическим и рентгенографическим обследованием с целью раннего выявления туберкулеза, онкологических заболеваний.

6. Обязательное определение во время осмотров уровня сахара и холестерина для вы-

явления риска развития сахарного диабета и сердечно-сосудистых заболеваний.

7. Проведение витаминизации работников горячих цехов.

8. Организация на базе 3 столовых лечебно-профилактического питания, доступного каждому работнику. Для этих целей приобретено специальное оборудование, закупаются соответствующие продукты диетического направления.

Северсталь

Главным привлекательным фактором здесь является высокий уровень доступности медицинской помощи, оказываемой в медсанчасти. Однако перед «Северсталью» стоит задача сформировать у самого человека ценностное отношение к здоровью. Несмотря на доступность услуг, ими пользуется недостаточное количество работников предприятия. Мало помогает и масштабное изучение общественного мнения.

Проводится активная работа по формированию и пропаганде здорового образа жизни: это — школы здоровья, лектории, акции, анкетирование пациентов и т.п. Фельдшеры здравпунктов систематически обучают гигиене труда и санитарным правилам, проводят разъяснительную работу по предотвращению травматизма, роли вакцинопрофилактики и оказанию первой доврачебной медицинской помощи при неотложных состояниях. Всего в 2012 году проведено 29 тыс. 796 бесед, оформлено 735 санбюллетеней, обучено гигиене труда и промышленной санитарии 3 тыс. 205 человек.

Полную и актуальную информацию об услугах в рамках программы можно найти на официальном сайте медсанчасти «Северсталь». Здесь же организована интернет-запись на прием. Медсанчасть также представлена в социальных сетях.

В городских и корпоративных СМИ рассказывается о значимых событиях: открытии отделений после ремонтов, поступлении нового оборудования, расширении спектра услуг, реализации инвестиционных программ и т.п.

Предприятие участвует в совместных акциях с городскими властями, Центром медицинской профилактики, журналом «Здоровье Вологодчины», программами «Дорога к дому», «Здоровый город», Молодежным Красным крестом. Организовано и постоянное взаимодействие с властными структурами, городской общественностью, партнерами — страховыми компаниями, другими медицинскими организациями.

В сфере медицины крайне важную роль играет обратная реакция пациентов. Поэтому организуются «телефоны здоровья», ответы на обращения, поступающие в структурные подразделения, на официальный сайт медсанчасти, корпоративный портал, в редакцию газеты «Северсталь Российская сталь», проводятся информационные встречи с ветеранами, работниками предприятий.

Основные проблемы и труднорешаемые вопросы корпоративной медицины

2

Дублирование функций лечебных учреждений

Основная задача, которая поставлена перед медико-социальным аудитом в холдинге «Металлоинвест», — оптимизация ресурсов, в том числе кадровых. Например, Оскольский металлургический комбинат и Лебединский ГОК, по сути дела, представляют собой одну территорию — их разделяет менее 20 км. Но на каждом предприятии существуют медцентры, дублирующие свои функции.



Владислав ГОРБАЧЕВ,
руководитель отдела
промышленной безопасности
Дирекции по персоналу
УК «Металлоинвест»:
«Формально в проведении
медосмотров существующие
поликлиники, так называемые
цеховые отделения, свои
задачи исполняют. Но встает
вопрос об эффективности ис-
следований, обоснованности

затрат, квалификации врачей — могут ли они дотошно углубляться в состояние здоровья тех, кто проходит медосмотр. Врачи говорят: вы нам дали 16 тыс. человек (условно) на проведение медосмотра, мы 16 тыс. и обследовали — и отстаньте, мы все выполнили. К сожалению, не всегда хватает квалификации врачей для того, чтобы проводить диагностику».

Дефицит кадров

Врачи и средний медперсонал проходят положенные сертификационные циклы обучения раз в 5 лет, что яв-

ляется требованием сохранности лицензии, без которой нельзя приступать к работе. Как проводится переобучение и насколько качественно — понять это очень сложно.

Оценка качества предоставляемых услуг

Регулярные медосмотры на предприятиях не всегда дают объективную картину самочувствия работников. Институты профилактического осмотра следуют в первую очередь формальной стороне процесса из-за масштабности профилактики на любом предприятии — десятки тысяч человек в год. Возможно, эту проблему могли бы решить новые научные методики, подкрепленные соответствующей квалификационной подготовкой врачей.

Также часто отсутствует понимание качества пере-квалификации медицинского персонала — это происходит в тех случаях, когда у предприятия нет собственной программы подготовки кадров и приходится отправлять персонал в сторонние структуры со сторонними программами.

Позитивным примером в данной сфере является система повышения квалификации врачей на УГМК. Все потенциальные и действующие сотрудники структуры здравоохранения проходят через систему клиники «УГМК-Здоровье».

Несоблюдение рабочими правил безопасности труда

Очень часто даже на участках с вредными для здоровья условиями труда (агломерационные, коксохимические цеха) рабочие отказываются надевать маски, соблюдать другие нормы безопасности. На ряде предприятий меры в подобных случаях ограничиваются проведением физиопроцедур, иногда — материальными взысканиями. Особой строгостью отличаются правила безопасности труда на Белорусском металлургическом заводе.

Недостаточный обмен опытом в профессиональной среде

Специалисты по медицине даже ведущих предприятий очень редко общаются друг с другом в рамках специализированных круглых столов, семинаров, конференций. Мероприятия, организуемые НИИ медицины труда, скорее являются исключением, чем правилом. Более того, ведущие специалисты считают необходимым срочно провести большую медицинскую конференцию с участием промышленников и Минздрава.



Недоверие к государственной медицине

Эффективная модель корпоративного здравоохранения — это собственная клиника, повышенный уровень общего обслуживания, социальные гарантии, взятые по образцу государственной медицины, но реализующиеся ответственным собственником, то есть непосредственно компанией.



Алексей РОЦИН,
социальный психолог,
эксперт Центра политических
технологий:

«Главное, чего ожидают рядовые работники от корпоративной медицины — большей доступности, более высокого качества и более низкой цены, чем медицины общедоступной».

Там, где корпоративная медицина растворена в государственной системе здравоохранения, уровень доверия к качеству услуг, а значит, их востребованность уменьшаются.

В тех случаях, когда корпоративная медсанчасть остается в управлении государства, предприятие не может требовать от медиков качество предоставляемых услуг: медсанчасть подчиняется чиновникам, а не промышленникам.

Искаженность обратной связи с пациентами

Даже на самых успешных предприятиях существует недостаток информации о качестве предоставляемых услуг, а также об уровне профессиональной переподготовки кадров для корпоративного здравоохранения. В частности, на многих предприятиях возникает проблема недопонимания работниками разницы между собственной медициной и государственной.



Алексей РОЦИН,
социальный психолог,
эксперт Центра политических
технологий:

«Как ни странно, большинство работников корпораций не воспринимает, по моему опыту, наличие собственного «внутреннего» медобслуживания как какую-то особо ценную льготу. Гордости за то, что «у нас есть своя медицина», я не замечал по ходу своих 400-500 фокус-групп на разных крупных предприятиях. Так что вполне возможно, что многим предприятиям, испытывающим подобные проблемы, действительно стоит выводить медобслуживание на аутсорсинг». ■



Андрей РЯБОВ, д.м.н.,
Онкологический институт им. Герцена
(МНИОИ):

«Есть необходимость проведения конференции с участием всех заинтересованных лиц. Запрос должен идти от промышленников, правительства к Минздраву. В конце конференции должна быть принята резолюция, в которой будут обозначены основные положения, которые лягут в основу документов, регламентирующих деятельность корпоративной медицины. Минздрав должен быть крайне заинтересован, так как промышленные корпорации снимают с министерства большую проблему».

Необходимость системного обмена опытом выявилась и в рамках данного исследования — выяснилось, что многие специалисты не имеют представления о лучших практиках других предприятий.

Главный врач
АНО «Медико-санитарная
часть администрации
города Магнитогорска
и ОАО «Магнитогорский
металлургический комбинат»:
«Медсанчасть —
любимая «дочка»
Магнитогорского
металлургического
комбината»



МЕДИЦИНСКИЙ СПЛАВ

Медицинские программы Магнитогорского металлургического комбината — яркий пример заботы градообразующего предприятия и о своих работниках, и о горожанах. О том, как медсанчасть ММК стала одной из лучших организаций здравоохранения не только региона, но и всей страны и каким образом удается удерживать почетное лидерство, мы побеседовали с главным врачом Мариной Шеметовой.

Марина Викторовна, Вы руководите медсанчастью с середины 1990-х. В то время по всей стране закрылось много ведомственных больниц. А у вас сейчас создан технологичный медико-инженерный комплекс. Как удалось в сложные времена не просто сохранить учреждение, но и вывести в число крупнейших медицинских организаций региона?

До 1994 года в Магнитогорске функционировала медсанчасть открытого типа, куда входили муниципальная городская больница и поликлиника, находящиеся в государственной собственности. Комбинат помогал в их содержании. После принятия закона об обязательном медицинском страховании медико-санитарную часть разделили на городскую больницу № 2 и цеховую поликлинику со здравпунктами. Позднее было создано еще одно подразделение — диагностический центр.

Переломным в истории медсанчасти стал 1996 год. Тогда по инициативе руководства ММК и администрации Магнитогорска было принято решение объединить материально-технические, кадровые и финансовые ресурсы градообразующего предприятия и муниципалитета, чтобы создать объединенную медико-санитарную часть. Это стало креативным решением для того времени и, как оказалось, первым в регионе примером эффективного частно-государственного партнерства. С 2001 года медицинское учреждение реорганизовано в автономную некоммерческую организацию и работает по нынешний день. Руководящим органом объединенной МСЧ является Правление. В его состав входят руководители ММК, глава города Евгений Николаевич Тефтелев, его заместители и главный врач медсанчасти. А возглавляет Правление председатель совета директоров ОАО «ММК» Виктор Филиппович Рашников — без его неоценимой поддержки и понимания многие наши проекты не могли бы реализоваться. Сегодня наша организация — крупный медицинский холдинг с высокотехнологичным оборудованием и первоклассными специалистами.

Какие структурные подразделения входят в состав медсанчасти?

Это круглосуточный многопрофильный стационар. Многие отделения являются единственными для города и юга Челябинской области, причем МСЧ предоставляет медицинскую помощь не только работникам предприятия, а их около 55 тысяч, но и 58 тысячам граждан Магнитогорска. В структуре медсанчасти три поликлиники, женская консультация, кардиополиклиника, стационар, современный центр медицинской диагностики, 63 цеховых здравпункта. Помимо

заводской и территориальной поликлиник к нам относится и студенческая. Студенты университетов — это будущие кадры ОАО «ММК» и предприятий города, мы начинаем оценивать состояние здоровья и помогать в решении имеющихся проблем еще до начала трудовой деятельности человека. На базе нашей организации созданы и успешно работают центры на функциональной основе: уроандрологический, лечения миомы матки, маммографический, диагностический, кардиоритмологический и центр материнства. На базе больницы аптеки создана розничная аптечная сеть в Магнитогорске. В медсанчасти оказывается высокотехнологичная помощь по ортопедии, нейрохирургии, гинекологии.

В МСЧ существуют подразделения, приносящие доход?

Мы используем любую возможность привлечения дополнительных средств, в том числе за счет развития сервисных услуг. Следует отметить их особенность в сфере здравоохранения: это сервис «проблем, нужды, необходимости», а не сервис «желаний». Пациенты не ради удовольствия приходят на хирургические операции, инвазивные исследования и т. д. Наша задача с максимальным комфортом для человека решить его проблемы, начиная с условий размещения, организации питания, транспортировки, удовлетворения духовных потребностей...

Еще одно интересное направление деятельности — наша химико-токсикологическая лаборатория, которая занимается аттестацией рабочих мест по договорам с предприятиями.

Для успешного и надежного функционирования попытались создать, образно говоря, «структурную многоножку». С одной стороны, мы интегрированы в систему ОМС, получаем



муниципальный заказ, работаем с фондом социального страхования, а с другой — осуществляем работу с организациями и физическими лицами по программам добровольного медицинского страхования и договорам возмездного оказания услуг. Взаимодействуем с благотворительным общественным фондом «Металлург» (директор В.А. Владимирцев), спонсорами и благотворителями. В 2007 году медсанчасть получила грант конкурса общероссийской общественной организации «Лига здоровья нации» при поддержке администрации президента РФ за реализацию социально значимого проекта «Сохранение и укрепление репродуктивного здоровья как части здорового образа жизни населения г. Магнитогорск (медицинские, социально-трудовые и экологические аспекты преодоления демографического кризиса)». Кроме того, МСЧ — лауреат премии «За достижения в области сохранения здоровья работающего населения России». В этом году медико-санитарная часть удостоена почетного звания «Лидер России 2013». Все это дает уверенность в завтрашнем дне.

Помимо этого на градообразующем предприятии существует система индивидуального добровольного медицинского страхования (ИДМС) работников. Это наша гордость. Мне приходилось посещать многие предприятия как в России, так и за рубежом. Хотелось изучить лучший опыт в социальной сфере. В мире принята паритетная система медицинского страхования — с участием как работников, так и работодателя. Мы попытались ее адаптировать к российской практике: по ДМС большую часть средств вносит работодатель, остальное, а это относительно небольшая сумма, работник. Появилось множество плюсов как для пациентов, так и для медицинской организации. ИДМС дало нам возможности комплексного решения актуальных проблем. Мы смогли реализовывать целевую программу по ранней диагностике и лечению злокачественных образований различной локации. В мире возрастает количество выявля-



емых случаев рака простаты. Наш город не стал исключением. В 2005 году в плановый медицинский осмотр металлургов мы включили визит к урологу, ультразвуковое исследование и исследование онкомаркеров. Результат удивил: у 70% работающих мужчин есть проблемы с предстательной железой, причем большинство даже не знали об этом. В течение трех месяцев было выявлено шесть случаев злокачественных новообразований (ЗНО). Благодаря дополнительным средствам ИДМС мы за полгода открыли уроandroлогический центр. Сейчас он работает с высокой (90%) оперативной активностью, есть стационар на 15 коек, в отделении принимают высококвалифицированные специалисты. Отработали систему скрининга и наблюдения пациентов с риском развития ЗНО предстательной





ВАЖНО, ЧТОБЫ ЧЕЛОВЕК САМ ПРИШЕЛ К ОСОЗНАНИЮ: ЗА СОСТОЯНИЕМ СВОЕГО ЗДОРОВЬЯ НАДО СЛЕДИТЬ, ВОВРЕМЯ РЕАГИРОВАТЬ НА ИЗМЕНЕНИЯ.

железы. В настоящее время в Группе компаний ОАО «ММК» не встречаются случаи запущенного рака этой локализации. Также отработали алгоритм действий маммологического центра по выявлению ЗНО молочной железы.

При организации ИДМС первое время мы сталкивались с недопониманием, но постепенно это проблему удалось преодолеть. Когда человек заплатил, пусть и небольшую сумму, система отношений «врач — пациент» меняется с привычной патерналистской на партнерскую. У пациентов стали строже требования, а это дисциплинирует персонал МСЧ. Мы мобилизовали наш коллектив, выявили слабые места, увидели востребованность тех или иных технологий. Теперь каждый работник вносит свою лепту в развитие корпоративной системы здравоохранения. Сегодня у нас существует три вида программ ИДМС: «эконом», «бизнес», «комфорт». 95% работников предприятия участвуют в этом проекте.

Медсанчасть имеет много структурных подразделений, оказывающих широкий



спектр высокотехнологичных услуг, поэтому необходимы доступные и удобные IT-ресурсы для информирования населения. Как вы представлены в глобальной «паутине»?

Современная жизнь требует включенности в информационный процесс. Наши программисты, сотрудники ООО «МедИнформСервис» создали качественный и доступный ресурс, включающий в себя максимум информации об организации. Наш сайт <http://hospital-mmk.ru/> — это коллективный труд специалистов разных структурных подразделений МСЧ. Каждый внес свой вклад в виде информации о своем отделении, публикации новостей, планов.

Мы уделяем сайту большое внимание: разработан привлекательный дизайн и удобный интерфейс, ведется постоянная работа по обеспечению информационной насыщенности и быстрому обновлению новостей. Все это в совокупности с интеграцией в социальные сети и адаптацией к запросам аудитории позволило сделать его максимально социально ориентированным. В прошлом году сайт медико-санитарной части АГ и ОАО «ММК» стал победителем областного конкурса «Лучший интернет-сайт 2012» в номинации «Лучший сайт учреждения здравоохранения».

В прессе пишут о том, что в некоторых регионах медицинские проекты отдельных ЛПУ носят мозаичный характер: купили оборудование — не подготовили врачей, есть врачи — нет помещения... Как в вашей организации решаются эти проблемы?

После принятия решения о внедрении любой технологии (как нас этому учили на комбинате) создается временная рабочая группа из специалистов, которые ведут тот или иной проект до его завершения. Используется комплексный подход с учетом множества факторов: помещения, кадров, оборудования, энергетики, обуче-

ния. Все эти составляющие можно рассматривать в различных последовательностях, но они все одинаково важны.

Как складываются отношения с акционерами ОАО «ММК»?

Влияние компании на все, что происходит в нашем городе, чрезвычайно значимо. Градообразующее предприятие является социально ориентированным, и вопросы здравоохранения, начиная с охраны труда и здоровья, экологических и медицинских программ, всегда были и есть приоритетными для руководства. Мы с гордостью говорим, что медико-санитарная часть — любимая «дочка» магнитогорского комбината. Все новации в сфере финансового менеджмента, информатизации, управления связаны с ММК. Мы бесконечно благодарны председателю совета директоров ОАО «ММК» Виктору Филипповичу Рашникову, генеральному директору Борису Александровичу Дубровскому и их коллегам за внимание к человеку труда, который в Магнитогорске поднят на пьедестал. Поэтому сотрудничество, уважение, доверие — основные принципы для достижения общей цели: здоровья человека и качества его жизни.

Над чем работаете сегодня?

Реализуем проект — создаем сосудистый центр в МСЧ. Мы к этому долго готовились. Построен кардиоритмологический центр, работает кардиологическое отделение, создано отделение ангиорентгенохирургических методов лечения, ведется подготовка к пуску новой кардиополитклиники. Адекватное лечение пациентов с артериальной гипертензией в здравпунктах привело к снижению количества острых нарушений мозгового кровообращения и инфарктов миокарда на 40%. Сейчас открылось нейросудистое отделение с палатой интенсивной терапии, оснащенное по стандартам. Ведется ремонт в отделении реабилитации. Идет подготовка специалистов. Мы ожидаем снижение показателей смертности у этой категории больных в течение года. Проект поддерживает глава Магнитогорска Евгений Николаевич Тефтелев и начальник управления здравоохранения Елена Николаевна Симонова. Мы нашли понимание и помощь в региональном Министерстве здравоохранения (министр Д.А Тарасов) и фонде ОМС (директор М.Г Вербитский).

Болезнь проще предупредить, чем потом лечить...

Важно, чтобы человек сам пришел к осознанию: за состоянием своего здоровья надо следить, вовремя реагировать на изменения.



Порой нам просто необходимо направить пациента в правильное, с точки зрения врача, русло. Образно говоря, научить, как надо делать и как нельзя. По нашей инициативе и при поддержке председателя совета директоров ОАО «ММК» В. Ф Рашникова на металлургическом комбинате реализуется целевой проект «Спина без боли», который включает в себя профилактику заболеваний позвоночника, обучение, лечение и реабилитацию пациентов. Приобретены два современных комплекса «Ormed relax» и «Свинг-машина», аппараты физиолечения, массажные столы. Научное сопровождение целевой программы обеспечили ученые ГУ НИИ Медицины труда РАМН. На металлургическом производстве 6 с половиной тысяч человек работают с перегрузкой пояснично-крестцового и шейного отделов позвоночника. Нами оценена степень профессионального риска развития болезни костно-мышечной системы у этой категории пациентов. Разработаны и реализованы индивидуальные программы реабилитации как для больных, так и для пациентов группы риска. Все процедуры трехнедельного общеукрепляющего курса для работников комбината выполняются на здравпунктах. Отрадно слышать слова благодарности металлургов, которые не только избавляются от болей, но и привносят полученные знания в свою повседневную жизнь. Мы добились снижения временной нетрудоспособности у этой категории пациентов на 60%.

В настоящее время реализуем проект «Легочное здоровье», идеологом которого является академик РАМН А.Г Чучалин. На здравпунктах основных производств профилактическое лечение получают пациенты, имеющие хроническую обструктивную болезнь легких (ХОБЛ) и работающие в условиях влияния вредных производственных факторов: запыленности, загазованности. В программу включены новые для нас технологии интрапульмональной перкуссии (наш консультант — профессор А. М Белов), ингаляции с флуимуцилом, ЛФК. Кроме того,

оцениваем степень мотивации курильщиков на то, чтобы расстаться с вредной привычкой, помогаем им решиться на этот шаг. Скоро будем подводить первые итоги работы.

С 2004 года на ОАО «ММК» действует программа «Охрана материнства, отцовства, детства». Ее главные цели — стимулировать повышение рождаемости, вырастить здоровую смену ...

Беременность — это маленькая жизнь: женщина погружается в совершенно новое для себя состояние. Современные женщины активны в трудовой деятельности, постоянно испытывают влияние стресса — им очень важна возможность отдохнуть и насладиться радостью предстоящего материнства. В 2004 году на базе благотворительного общественного фонда «Металлург» и объединенной медсанчасти был создан медицинский центр «Материнство». Если раньше работницам градообразующего предприятия после 12 недель беременности облегчали трудовую деятельность, то сейчас они вовсе освобождаются от работы и до наступления декретного отпуска посещают медицинский центр, обеспечивающий не только медикаментозную, но и психологическую поддержку. Будущие мамы окружены заботой и вниманием и могут бесплатно посещать аквапарк. Их здоровье под ежедневным контролем опытных врачей-гинекологов. В день наш центр посещают сотни женщин.

В 2004 ГОДУ НА БАЗЕ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОГО ОБЩЕСТВЕННОГО ФОНДА «МЕТАЛЛУРГ» И ОБЪЕДИНЕННОЙ МЕДСАНЧАСТИ БЫЛ СОЗДАН МЕДИЦИНСКИЙ ЦЕНТР «МАТЕРИНСТВО».



Сферу, которую мы сейчас обсуждаем, характеризуют не только экономические и технологические показатели, но и человеческие отношения. Как Вы оцениваете психологический климат, созданный в МСЧ?

У нас сплоченный, давно сложившийся и устойчивый коллектив. Это, в некотором смысле, большая семья, в которой господствует дух чуткости и доброты, товарищества, профессионального сотрудничества. Именно поэтому постоянное стремление достичь высших результатов в разных видах деятельности не превращается у нас в соперничество, гонку за результатом. Корпоративная культура нашей организации замечательна не только тем, что предоставляет сотрудникам возможность обращаться за помощью к коллегам, но еще и тем, что поощряет делать это. Не все меряется материальными ценностями. Наш успех зависит и от чувства благородства и сострадания к пациенту на всех этапах лечения. Порой это важнее финансовых вложений, поскольку покоряет сердца тех, кто так или иначе причастен к деятельности МСЧ. В коллективе есть люди, впитавшие все это в себя и готовые передавать знания, опыт, навыки. Мы постоянно заинтересованы не только в достижении нашими сотрудниками высоких производственных показателей, но и в формировании ценностных ориентаций, осознания человеком смысла труда.

Согласно социологическим опросам, в последнее время для населения существенно повысилась ценность категории здоровья. Быть здоровым — новый тренд?

Сейчас уже не модно курить, нерационально питаться, вести нездоровый образ жизни. Человеку важно «договориться» со своим организмом и корректировать образ жизни с учетом индивидуальных показателей. И, конечно же, заниматься спортом. У нас в Магнитогорске функционирует много спортивных школ, и жители имеют возможность выбора. Специфика нашего города такова, что, во многом благодаря громким победам хоккейного клуба «Металлург» на российских и зарубежных аренах, город просто «живет» хоккеем: дети посещают секции, взрослые играют товарищеские матчи, тысячи магнитогорцев отправляются на катки. Создана замечательная инфраструктура для занятий горнолыжным спортом — ГЛЦ «Абзаково» и «Металлург-Магнитогорск». Любители водных видов спорта по достоинству ценят единственный в южно-уральском регионе водноспортивный комплекс европейского уровня — аквапарк «Водопад чудес». В Магнитогорске совместными усилиями комбината и администрации города созданы достойные условия для ведения здорового образа жизни. ■

Проблему подготовки кадров российские предприятия пытаются решать как традиционными методами, так и изобретая свои программы привлечения молодежи на производство и поддержки лояльности сотрудников. Разумеется, любой успешный опыт в этой области вызывает живой интерес коллег. В соседней Белоруссии, где роль государства и в образовании, и в промышленности по-прежнему крайне важна, проблему решают по-своему. О подготовке кадров для одного из самых современных металлургических производств нашему изданию рассказывает директор Жлобинского государственного металлургического колледжа Николай Каштанов. **ТЕКСТ: СТЕПАН СТРОЕВ**

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ

Николай Каштанов: «Наши учащиеся уже зарабатывают на заводе»

Как выстраиваются отношения вашего колледжа с государственной системой образования? Почему он подчиняется Министерству промышленности, а не образования?

В отношении образования государство у нас оставило за собой регулиющую роль в подготовке кадров. Вследствие того что государственный сектор в промышленности гораздо больше, чем частный, не стали передавать учреждения профессионального образования в частные руки.

Наш колледж появился на свет в 1996 году, в очень тяжелое время. Тогда не создавались учебные заведения — они везде закрывались. Руководство и страны, и предприятия понимало, что для такого гиганта, как БМЗ, нужно готовить кадры. Металлургическая отрасль была новой для страны, подготовка кадров для нее не велась. В городе Жлобин и в окружающих населенных пунктах жила молодежь, которую надо было обучать. Эти факторы повлияли на появление нашего учебного за-



ведения. Было принято решение, что финансирование пойдет не из бюджета, а из средств предприятия. Это, можно сказать, прообраз того, что сейчас происходит в России, когда

частные предприятия создают свои учебные заведения.

Да, в России есть такие практики. Например, УГМК открыла в этом году свой корпоративный университет.

Министерство образования настояло, чтобы мы были государственным учреждением. И все государственные гарантии распространились бы на наших выпускников: и распределение, и трудоустройство. Может, это и неоднозначный момент, особенно распределение, — но ребята, которые к нам поступают, убеждены в том, что им будет предоставлено рабочее место на заводе. Тут политика такая: чтобы руководить людьми, надо сначала попробовать рабочий хлеб. 100% наших учащихся трудоустраиваются. Поначалу мы выпускали 75–100 человек, сейчас подняли планку до 150. Общее количество подготовленных нами кадров на сегодня перевалило за тысячу человек. В 12-тысячном коллективе БМЗ это уже хорошая его часть.



На заводе ведь уже один из начальников цехов — ваш выпускник?

Да. Естественно, ребята, получив образование в колледже, на этом не останавливаются. Понятно, почему — хочется расти и переходить из рабочих в управление. Там и другая зарплата, и другие условия труда. Обычно выпускники колледжа заочно продолжают учебу в вузах. Этому способствует заработок, который они получают, работая на предприятии. Какое-то время одним из стимулов было то, что студенты-заочники имели отсрочку от службы в армии. Сейчас такая льгота отменена.

Как складывались взаимоотношения с Министерством промышленности? Оно вникает в вопросы образования?

Если бы на этапе создания нашего учебного заведения было принято решение, что мы входим в состав Министерства образования, то это означало бы, естественно, бюджетное финансирование. Но в 1996 году денег в бюджете практически не было. У завода средства были. Наше правительство и руководство Министерства экономики и финансов дали однозначное указание: открывайте, но с финансированием за счет средств завода. БМЗ подчинялось непосредственно Минпрому, поэтому Министерство промышленности Республики Беларусь стало нашим учредителем.

Вы конкурируете с другими учебными заведениями, расположенными поблизости?

Так как мы работаем с одним предприятием, то находимся в благоприятных условиях. У нас почти нет конкурентов в подготовке специалистов-металлургов. Другие, смежные, близкие специальности, например, машиностроители или электрики, — готовятся в учреждениях образования, расположенных в соседних населенных пунктах. В Краснобережском государственном аграрном колледже, имеющем почти 100-летнюю историю, традиционно готовили механиков. Буда-Кошелевский государственный аграрно-технический колледж тоже недалеко, там учат на электриков. Часть их выпускников, хорошая часть, трудится сейчас на БМЗ. Они сначала идут по распределению в соответствии со своей специальностью, два-три года работают на селе, а потом выбирают предприятия, где больше платят.

К вам поступают осознанно, с пониманием того, какая деятельность предстоит на заводе?

Многие приходят, опираясь на опыт родителей, скорее всего, осознанно и желают обучаться металлургическим профессиям и работать именно на БМЗ. У некоторых, наоборот, родители или родственники имеют отдаленное представление о металлургическом производстве. Когда подают документы на поступление, то задают такие вопросы, что становится понятно: люди не совсем четко ориентируются. Они сделали свой выбор, исходя из слухов или информации, что на заводе вы-

сокий уровень заработка, культура производства, условия неплохие. В процессе обучения, когда учащиеся проходят практику и вникают в суть профессии, большинство (мы это знаем по анкетированию) признают, что выбор был сделан верно. Но существует, конечно, как и везде, небольшой процент тех, кто к самому выпуску понимает, что ошиблись с выбором профессии. Среди наших выпускников есть и врач, окончивший впоследствии медицинский, есть экономисты, несколько человек служат в милиции.

Наши студенты не просто практику проходят, они реально работают и получают заработную плату. Как правило, после защиты диплома выпускники приходят в тот же самый цех, на тот же участок. По сути дела, их не надо адаптировать к труду на предприятии.

Мы делимся своим опытом с другими. Наши коллеги нам похорошему завидуют. Такой опыт, к сожалению, не во всех организациях распространен.

Я считаю, что учащиеся, студенты последних курсов и вузов, и колледжей должны проходить классическую стажировку. Полгода или год, являясь еще студентами, работать на предприятии. И только после заключения специалистов этого предприятия могут допускаться к защите диплома. Тут две выгоды: завод получает дополнительный трудовой ресурс, учебное заведение хорошую практическую подготовку выпускников и связь с производством. Одно дело, когда практикант просто находится на предприятии и на него тратятся материальные ресурсы, другое — когда он работает на себя сам. Мало того, он еще и прибыль приносит компании. Этот вопрос обсуждается, но пока он требует законодательного решения на самом высоком государственном уровне.

Все будут ориентироваться на лучшие примеры, в том числе на ваш.

Мы считаем, что наше учебное заведение близко к этой схеме подготовки. И этим оно привлекательно для молодежи. ■

ПРОИЗВОДСТВО И «ВАГОНКА» ЕДИНЫ

Исполнительный директор ОАО «НПК «УралВагонЗавод» Владимир Рощупкин: «В приоритете — человек!»

УралВагонЗавод — головное предприятие научно-производственной корпорации «УВЗ» в Нижнем Тагиле. Славится не только своими производственными достижениями, но и реализацией масштабных проектов, направленных на развитие промышленной столицы Урала. О том, как завод помогает городу и обо всех аспектах социальной деятельности предприятия рассказывает исполнительный директор УВЗ Владимир Рощупкин. ТЕКСТ: ЕЛЕНА ГОРИНОВА



Владимир Николаевич, каковы приоритеты в социальной политике УралВагонЗавода?

Он был и остается градообразующим социально-ориентированным предприятием. Во главе угла — человек, наш работник, поэтому мы большие усилия направляем не только на обеспечение достойных условий труда, но и на создание комфорта во внерабочей жизни, досуге и отдыхе наших сотрудников и членов их семей.

Что уже было сделано и что предпринимается для развития города? Как строится сотрудничество с местными властями?

УралВагонЗавод расположен в Дзержинском районе, который в просторечии называется «Вагонка». Это крупнейший в Нижнем Тагиле район, где проживают порядка 150 тысяч человек. «Вагонка» была образована как соцгородок вокруг строящейся промышленной площадки. И до сих пор мы никогда не разделяем эти два объекта — предприятие и район. Для нас, уралвагонзаводцев, они единое целое. Большинство заводчан живет именно здесь. Наверное, на «Вагонке» нет семьи, где кто-то из родственников или предков не был бы связан с УралВагонЗаводом. Именно поэтому вложение средств в инфраструктуру Дзержинского района — безусловный для нас приоритет.

Ежегодно предприятие тратит на это миллионы рублей. Мы помогаем в благоустройстве и озеленении территории. В прошлом году установили здесь детские площадки. Было реконструировано одно из центральных мест «Вагонки» — Площадь Славы. Разработан проект по реконструк-

ции Восточного шоссе — главной дороги, соединяющей центр города с Дзержинским районом.

Решаем вопрос с автопарковками. Благополучие наших работников растет, личного автотранспорта становится все больше. Многие проживают в отдаленных районах, трудятся в ночную смену, а значит — ездят на работу на машине. Поэтому стараемся постепенно оборудовать вокруг территории УралВагонЗавода парковки и стоянки. Также сделали несколько велостоянок. Кто-то предпочитает добираться до завода на велосипедах, да и корпорация сегодня активно поддерживает велосипедный спорт. Поэтому мы не могли обойти вниманием это направление.

Какие социальные объекты находятся на балансе предприятия?



От земли до космоса

УралВагонЗавод ведет свою историю с 1931 года, когда началось его строительство в системе Урало-Кузбасского военно-промышленного центра.

11 октября 1936 года с конвейера сошли первые большегрузные вагоны.

В августе 1941-го по решению Государственного комитета обороны на базе УралВагонЗавода и 12 эвакуированных предприятий был создан Уральский танковый завод № 183 им. Коминтерна. Практически каждый третий танк, принявший участие в боевых действиях, сошел с конвейера Уральского танкового завода.

С танка Т-34 фактически началась отечественная конструкторская школа танкостроения. Около 100 тысяч единиц бронетехники выпущено УВЗ, начиная с 1941 года, — и это безусловный мировой рекорд в танкостроении.

Сегодня УВЗ — многопрофильное машиностроительное объединение, выпускающее около 200 видов продукции.

УВЗ — крупнейший в России разработчик и изготовитель раз-

личных типов грузовых вагонов, полувагонов, грузовых тележек, контейнер-цистерн.

Завод внес значительный вклад в проектирование и изготовление систем и оборудования для запуска искусственных спутников и пилотируемых орбитальных кораблей, многоразовой космической системы «Энергия-Буран», а также участвовал в международной программе «Морской старт».

УралВагонЗавод возглавляет интегрированную структуру, объединяющую более 20 промышленных предприятий, научно-исследовательских институтов и конструкторских бюро в пяти федеральных округах России.



УралВагонЗавод содержит на своем балансе и спортивные сооружения, и оздоровительные. Наша гордость — прекрасный Дворец культуры, которым восхищаются гости города, и расположенный рядом дворцовый парк. В них мы вкладываем немало средств.

В 2011–2012 годах особое внимание было уделено спортивным сооружениям. Всего их пять: дворцы ледового и водного спорта, лыжная база, стадион, спортивный зал. Средства, которые были инвестированы в спорт, впечатляют. К примеру, только в новое ледовое поле мы вложили около 90 млн. рублей, а общие затраты на ремонт в ледовом Дворце и вовсе превысили 100 млн. На стадионе на футбольное и мини-футбольное поля уложено искусственное покрытие. В спортивном зале также сделано современное покрытие — на баскетбольной площадке и беговых дорожках. Теперь в спортивных сооружениях УралВагонЗавода можно проводить соревнования не только городского и областного масштаба, но и общероссийского, и даже международного.

Судя по объемам реконструкции, в Дзержинском районе тренируются профессиональные спортсмены?

Есть спортивный клуб «Спутник», с которым мы тесно сотрудничаем и оказываем ему всяческую поддержку. А самым популярным и зрелищным видом спорта в районе, да и в Тагиле в целом, наверное, является хоккей. УралВагонЗавод — спонсор хоккейной команды «Спутник», которая выступает на серьезном уровне — в Высшей хоккейной лиге и в прошлом сезоне чуть-чуть не дотянула до медалей чемпионата. На каждый матч поболеть за «Спутник» приходят по 4–5 тысяч человек. И мы, помимо вложений в команду и дворец, активно развиваем, так сказать, околохоккейную составляющую. Хотим, чтобы у нас было не хуже, чем в КХЛ, чтобы люди шли на матчи с удовольствием.

Наше дочернее предприятие, «УБТ-УралВагонЗавод», поддерживает тагильский баскетбол: спонсирует команду «Старый соболь», оказывает поддержку детско-юношеским школам и проведению баскетбольных турниров. Как я уже сказал, развиваем велосипедный спорт: предприятия корпорации «УВЗ» входят в попечительский совет Федерации велосипедного спорта России.

В феврале этого года в спортивном зале завода провели масштабный турнир по боксу. Организовала его воспитанница «Спутника» Наталья Рагозина. Гостями были Николай Валув и Алина Кабаева. Также в числе наших известных спортсменов — Александр Радулов, Мария Савинова и другие. Мы гордимся спортивным клубом «Спутник», его знаменитыми воспитанниками.



А что касается спорта любительского, какие здесь успехи?

На УралВагонЗаводе вообще очень развита спортивная жизнь. Ежегодно проводится Спартакиада трудящихся, которая включает в себя около 30 соревнований по 12 видам спорта. В прошлом году, например, в ней приняли участие более 17 тысяч заводчан. Это больше половины наших работников! Но обращаем внимание мы не только на своих сотрудников, но и на их детей. Пытаемся прививать любовь к спорту и здоровому образу жизни с самого детства. Если говорить о последних проектах, то этим летом построили современный скейт-парк. А также решили помочь спортивной школе, поспособствовать в строительстве для маленьких спортсменов футбольного поля.

Вы ведь не только спортивной школе помогаете, но и другим образовательным учреждениям?

Да. Всем общеобразовательным учреждениям Дзержинского района оказываем шефскую помощь. В этом году, как и в 2012-м, выделили каждой школе по 400 тысяч рублей. Эти деньги идут на ремонт, на поддержку талантливых детей — помогаем в организации их поездок на олимпиады и т. д. Кроме того, каждой школе в прошлом году подарили мультимедийное оборудование для кабинетов физики.

Не забываем и о самых маленьких дзержинцах — шефствуем над детскими садами. На «Вагонке» 29 садиков: это более 4 тысяч малышей, и почти 70% их родителей — уралвагонзаводцы. Мы хотим, чтоб наши дети воспитывались в хороших условиях. Поэтому будем помогать: восстанавливать изношенные кровли, инженерные сети, облагораживать территории и так далее. На нужды садов корпорация уже выделила 2 млн. рублей. Ну, и конечно, в эту работу войдет организация концертов, экскурсий в наши музеи — истории УралВагонЗавода и бронетанковой техники. А совсем

недавно на стадионе мы провели для детсадовцев малые Олимпийские игры.

Ребята с самых юных лет должны гордиться своим городом, районом и предприятием, где трудятся их родители и куда многие в будущем также придут работать.

А в санатории-профилактории «Пихтовые горы» у нас действует все три летних месяца детский лагерь.

Какие возможности предприятие предоставляет сотрудникам для отдыха и оздоровления?

Этому уделяется большое внимание. Заводской профилакторий у нас также был отремонтирован, для него приобрели новое современное лечебное оборудование. Кроме того, отремонтировали в прошлом году базу отдыха «Чистая заводь». А всего у нас шесть баз отдыха, на которых в 2012 году отдохнули более 10 тысяч человек. Для сравнения — в 2011-м это количество составляло 6 тысяч 500 человек.

Ну, и самый крупный проект, направленный на решение вопроса, — это строительство новой современной поликлиники. У нас и сейчас неплохая медсанчасть, но расположена она на территории промплощадки, которая, ко всему прочему, является режимным объектом. Естественно, что пользоваться МСЧ могут только работники предприятия.





Мы бы хотели, чтобы медицинские услуги предоставлялись не только заводчанам, но и членам их семей, и нашим ветеранам. Поэтому выносим поликлинику «за забор».

Какие программы существуют для тех, кто отработал на заводе много лет?

Безусловно, ветеранам тоже оказываем поддержку. У нас огромная ветеранская организация, которая насчитывает на сегодняшний день 11 тысяч человек. На предприятии третий год действует программа «Старшее поколение». В ее реализацию ежегодно вкладывается 16 млн. рублей. Программа включает в себя работу по нескольким направлениям. Это и выделение материальной поддержки ко Дню пожилого человека, и оздоровление по льготным путевкам в профилактории «Пихтовые горы». Также мы поздравляем наших пенсионеров с юбилейными датами и со всеми календарными праздниками, ежегодно у нас реализуется обширная программа к празднованию Дня Победы. В канун этой знаменательной даты труженики тыла и ветераны ВОВ проходят ставший уже традиционным медицинский осмотр и получают материальную помощь. И, конечно, ветеранам очень нравятся экскурсионные поездки.

Еще одним интересным нашим начинанием стали компьютерные курсы для ветеранов. Хотелось бы, чтобы наши бабушки и дедушки могли идти в ногу со временем. Общаться по Skype и в социальных сетях с родственниками и друзьями, вести расчеты в компьютерных программах. Чувствовать себя нужными и занятыми.

Действует ли у вас поддержка лиц с ограниченными возможностями?

В рамках закона «О гарантиях занятости инвалидов в Свердловской области» на УралВагонЗаводе выполняется квота по трудоустройству лиц с ограниченными возможностями. И в настоящий момент квота не только полностью заполнена, но даже превышает установленную двухпроцентную норму. Особое место у нас занимают инвалиды по слуху, которые трудятся в основном в металлургическом производстве. С ними вплотную работают сурдопереводчики. Они помогают решать вопросы не только на рабочих местах, но и в повседневных делах и форс-мажорных жизненных ситуациях.

А молодежь? Есть ли для нее программы, в частности — образовательные?

Наша молодежная организация также огромна — это самое большое подобное объединение в России. Почти половина наших работников — молодые люди в возрасте до 35 лет. Для них у нас самые разнообразные программы: и спортивные, и интеллектуальные, и творческие конкурсы. Всего не перечесать.

Что касается образования, то обучению, повышению квалификации и переподготовке персонала УВЗ уделяет повышенное внимание. У нас есть Корпоративный университет. В его состав входят ведущие вузы страны — всего около двадцати. На базе УралВагонЗавода функционируют две образовательные площадки: Уральского филиала Российской экономической академии им. Г. В. Плеханова и Уральской академии госслужбы. Это позволяет преподавателям вузов проводить обучение и семинары для специалистов корпорации, а студентам — получать знания, навыки, необходимые для производства.

Существуют партнерские отношения с машиностроительным техникумом и техникумом металлообрабатывающих производств и сервиса, сотрудничаем с нижнетагильским УГТУ-УПИ. В подразделениях предприятия постоянно проводятся конкурсы профмастерства.

Как Вы считаете, крупный бизнес должен быть социально активным? И такой вопрос: год заканчивается, как его можно оценить в плане социальной работы?

Начну со второго. О каких-то принципиальных отличиях 2013 года от года предыдущего в плане развития социальных программ не могу сказать. Несмотря на то что год не самый легкий, развитие соцпроектов УралВагонЗавод продолжает.

Уверен, что успешный крупный российский бизнес должен помогать социальной сфере! Наши производственные достижения прошедших лет позволяют нам развивать социальные проекты, улучшать жизнь. Генеральный директор корпорации Олег Викторович Сиенко убежден: уралвагонзаводцы это заслуживают. Как работники единственного производителя танков для нашей армии. Как рекордсмены по выпуску вагонов не только в российских — мировых масштабах. Как сотрудники крупнейшего в мире промышленного предприятия. Уверен, Нижний Тагил должен быть одним из самых развитых индустриальных центров России, примером для остальных промышленных городов. А УралВагонЗавод совместно с городской администрацией сделает для этого все возможное. ■



ИЗ КРЕПОСТНЫХ В МИЛЛИОНЕРЫ

Петр Губонин посвятил свою жизнь процветанию Отечества

Во второй половине XIX века в Москве шутили, что старая столица стоит на трех «китах»: административном — генерал-губернаторе Владимире Андреевиче Долгорукове, артистическом — директоре консерватории Николае Григорьевиче Рубинштейне и финансовом — Петре Ионовиче Губонине. Тот факт, что в качестве «кита» экономики Первопрестольной называли Губонина, закономерен. Трудно найти отрасль хозяйственной жизни империи, не связанную с его именем. Он основывал заводы и строил железные дороги, учреждал банки и страховые компании. Это был исполин российского делового мира. Но его коммерческая жизнь была неотделима от жизни мецената и благотворителя. Петр Ионович принимал участие в организации музеев, строил храмы, финансировал детские приюты и основывал технические училища. Губонин посвятил свою судьбу процветанию экономики, образования, науки и культуры Российской империи. **ТЕКСТ: ПАВЕЛ СЕРЕГИН**



ОТЛИЧИТЕЛЬНОЙ ЧЕРТОЙ ПЕТРА ИОНОВИЧА В ТЕЧЕНИЕ ВСЕЙ ЕГО ЖИЗНИ БЫЛА СПОСОБНОСТЬ НИКОГДА НЕ ОСТАНАВЛИВАТЬСЯ НА ДОСТИГНУТЫХ УСПЕХАХ, А ОСВАИВАТЬ ВСЕ НОВЫЕ И НОВЫЕ СФЕРЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ОН ПРЕКРАСНО ОЦЕНИЛ КОЛОССАЛЬНЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ДЕЛА ДЛЯ ХОЗЯЙСТВА ИМПЕРИИ И РЕШИЛ СТАТЬ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫМ ПОДРЯДЧИКОМ.



Путь наверх

Родина крупнейшего российского предпринимателя XIX столетия — деревня Борисово Коломенского уезда Московской губернии. Здесь в 1825 году в семье крепостного крестьянина Петр Губонин появился на свет. С малых лет он обращал на себя внимание большой сообразительностью и умением быстро осваивать ремесла. Его дед, имевший репутацию искусного каменщика, получил после достижения внуком семнадцатилетия разрешение у помещика отвезти его на заработки в Москву. Здесь жил приходившийся Губониным родственником владелец предприятия, известный каменных дел мастер Яковлев. Насылавшись о способностях юноши, он приютил его у себя, пристроил к своему делу. Вскоре юный Петр стал приказчиком у родича, незаменимым для него помощником. В свою очередь Яковлев явился для молодого человека неоцени-

мым наставником, раскрывавшим перед ним и особенности городской жизни, и опыт получения подрядов, и правила общения с деловыми партнерами и чиновниками. В связи с болезнью хозяина Петр Ионович стал управляющим заводика, а после кончины родственника получил все дело в наследство. Хорошие заработки позволили Губонину выкупиться на волю. Теперь уже ничто не стесняло его большие коммерческие планы.

Губонин расширил обороты доставшегося ему предприятия, получая в Москве все новые и новые заказы на изделия из камня для домов, мостов, набережных... Большой удачей стал подряд по участию в строительстве грандиозного Исаакиевского собора в Санкт-Петербурге. Привезенные Петром Ионовичем в Северную



столицу московские и подмосковные каменщики проявили себя опытными и умелыми мастерами. Другим крупным заказом стало обеспечение всеми необходимыми каменными сооружениями строящейся шоссейной дороги между Москвой и Брестом.

Отличительной чертой Петра Ионовича в течение всей его жизни была способность никогда не останавливаться на достигнутых успехах, а осваивать все новые и новые сферы деятельности. Он прекрасно оценил все колоссальные перспективы железнодорожного дела для хозяйства империи и решил стать железнодорожным подрядчиком. Губонин явился одним из участников сооружения Московско-Курской железной дороги. Затем он решил выступить в роли единоличного подрядчика при строительстве Орлово-Витебской дороги. Первоначально Департамент железных дорог отдал заказ иностранцу Моргену Пито, но при последующем рассмотрении пришли к выводу, что проект Губонина все же выгоднее и по общим затратам, и по срокам работы. Петр Ионович становился участником все новых и новых железнодорожных проектов: он строил Балтийскую (Гатчина — Ревель), Лозово-Севастопольскую, Грязе-Царицынскую, Московско-Брестскую, Оренбургскую и Уральскую горнозаводскую (Пермь — Екатеринбург) магистрали. При его участии к концу 1870-х годов было построено около 20% всех железных дорог России. Пресса справедливо именовала его одним из «железнодорожных королей» империи.

Промышленный магнат

Губонин вошел в историю и как основатель нескольких крупных заводов. В их числе: Брянский рельсопрокатный, железоделательный и механический завод, предназначенный, согласно Высочайшему разрешению 1873 года на его учреждение, «для выплавки чугуна, выделки железа и стали и приготовления из них изделий на продажу». Петр Ионович организовал это производство на основе прежнего лесопильного завода, занимавшего земли между реками Десна и Болва, купленные у разорившегося помещика.

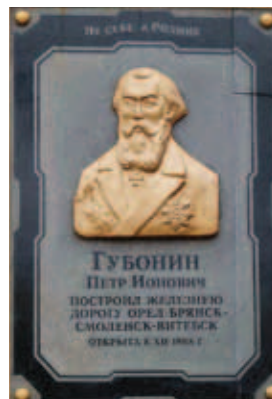
Губонин стоял у истоков городского рельсового транспорта в России. Являлся основателем Первого товарищества конно-железнодорожной конки. Им были организованы маршруты для конки в Санкт-Петербурге: от Знаменской площади до адмиралтейства и от Николаевского моста до Васильевского острова. Позднее Петр Ионович занялся и в Москве созданием линии конки. Она связывала площадь Тверской заставы с Красной площадью. Конка оставалась одним из ведущих видов городского транспорта до тех пор, пока ее не вытеснил электрический трамвай.

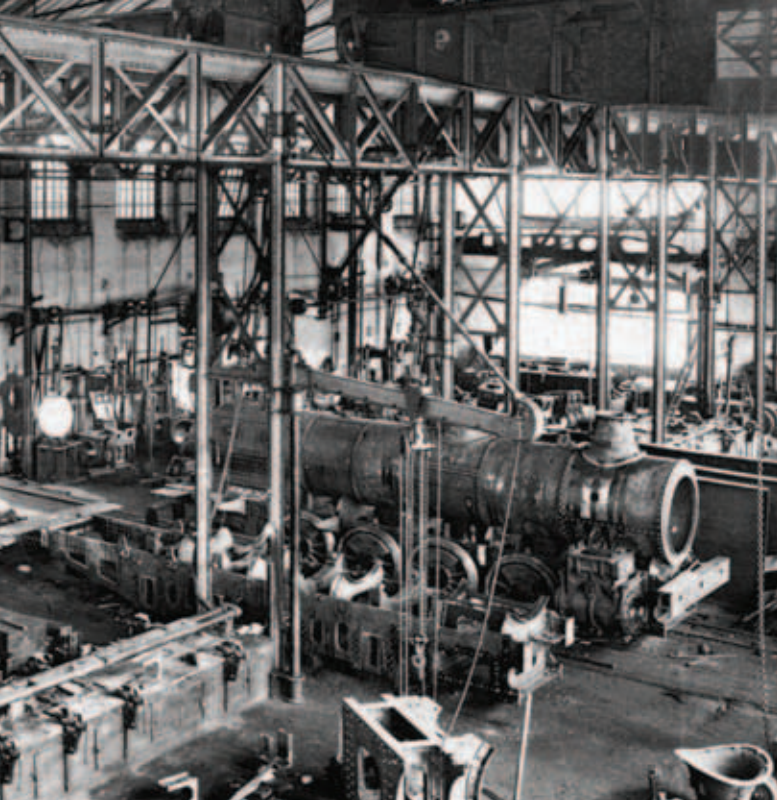


Брянский завод оснащал рельсами Курско-Харьковскую, Грязе-Царицынскую, Орловско-Грязевскую и Орловско-Витебскую магистрали

Идею рельсопрокатного завода разработал выдающийся инженер Виктор Федорович Голубев. Губонин был знаком с ним со времени строительства Орловско-Витебской железной дороги. Необходимость создания предприятия была вызвана недостатком на тот период производств, изготовлявших рельсы. Брянский завод стал целиком оснащать рельсами Курско-Харьковскую, Грязе-Царицынскую, Орловско-Грязевскую и Орловско-Витебскую магистрали. Также производились вагоны и цистерны. Завод получал и заказы на нужды военно-морского флота. Выпускал стальные листы для пароходов и броневые плиты для боевых кораблей. В 1878 году предприятие Губонина произвело треть выпускаемой в России стали. Завод получал заказы на балки для Варшавского вокзала в Петербурге и Киевского вокзала в Москве и на конструкции 336-метрового моста через Днепр. Превосходное качество губонинской продукции было отмечено государством: предприятие получило право изображать на своих изделиях государственный герб.

На примере Брянского рельсопрокатного завода можно увидеть характерное для деятельности Петра Ионовича стремление создать социальную инфраструктуру. Ведь вокруг производства возник целый поселок, называвшийся вначале Губонино, а затем Бежица (позднее он станет городом, а в наши дни это административный район Брянска). Промышленник помнил о конкретных людях, работающих на него, стремился защищать их интересы. По его инициативе





были построены дома для рабочих, больница с аптекой и амбулаторией, народная столовая, продовольственный магазин, мельница и птицеферма. Не забывал Петр Иванович и об образовании. Были организованы школа и ремесленное училище. В планах предпринимателя всегда гармонично сочетались коммерческие и социальные задачи.

В сфере деловых интересов Губонина была и нефтяная промышленность. В 1874 году он выступил одним из учредителей Бакинского нефтяного общества. В 1882-м под контроль Петра Ивановича переходит Кусковский нефтеперегонный завод, расположенный в тогдашнем Подмоскovie (ныне это территория Москвы) вблизи известной усадьбы «Кусково». Со свойственной ему железной деловой хваткой предприниматель ищет новые подходы к увеличению рентабельности дела. Он налаживает сотрудничество с гениальным Дмитрием Ивановичем Менделеевым, ставшим консультантом Кусковского завода по вопросам химического и технического производства. В историю мировой промышленности и науки предприятие Губонина вошло как первое в мире, где был применен разработанный Менделее-

вым аппарат непрерывной и безотходной перегонки нефти. Он был основан на применении теплоты горячих нефтяных остатков для подогрева самой нефти, которая поступала в куб специальной конструкции. Результатом новаций, внедренных Петром Ивановичем, стало мировое признание кусковского производства. На Всемирной выставке в Бельгии 1885 года завод был удостоен серебряной медали. Треть его продукции закупали ведущие европейские державы.

Говоря о нефтяном бизнесе Губонина, интересно отметить, что он выступил и крупнейшим перевозчиком нефтепродукции. Основанное им товарищество «Нефть», владевшее тысячами вагонов-цистерн, добилося положения монополиста в этом направлении на железных дорогах.

Благотворитель

Петр Иванович считал, что деловой человек обязан не только брать, но и давать. Как в бизнесе, так и в благотворительной деятельности круг его интересов был очень широк. Особым предметом его забот была поддержка промышленного и технического образования. Вместе с инженером Христианом Христиановичем Мейеном он в 1865 году основывает ремесленную школу (ставшую через несколько лет техническим училищем) при арбатском попечительстве о бедных в Москве. В следующем году учебному заведению присваивается имя «Комиссаровское», в честь крестьянина Осипа Комиссарова, спасшего при покушении царя Александра II. Губонин считал, что школа должна «содействовать увеличению числа опытных механиков для заводов». Ее двери были открыты для детей разночинцев,



Менделеев являлся консультантом Кусковского завода по вопросам химического и технического производства

мещан, крестьян. Первоначально курс обучения был рассчитан на 3 года, но позднее в связи с изменением и усложнением программы его увеличили до 7 лет. Училище обладало солидной материальной базой: инструментами, машинами, станками. Был собран коллектив высококвалифицированных преподавателей. Для сочетания теоретических уроков с практикой к услугам воспитанников были предоставлены чугунолитейная и меднолитейная мастерские, а также несколько хорошо оснащенных лабораторий. Завершившие обучение в Комиссаровском

Политехническая выставка 1872 года, в организации которой принял большое участие Губонин, была посвящена 200-летию со дня рождения Петра Великого. Часть экспозиции разместили в московском манеже, а часть в специальных павильонах, установленных в Александровском саду и на Кремлевской набережной. Выставку посетили 750 тысяч человек. В период ее работы выпускалась специальная газета «Вестник Московской политехнической выставки». Программа включала в себя, кроме презентаций и деловых встреч, различные культурные мероприятия. Так, в рамках выставки проводилось чтение различных лекций, давались театральные представления.





Большой удачей для Губонина стал подряд по участию в строительстве Исаакиевского собора в Санкт-Петербурге

техническом училище молодые люди получали право поступать по конкурсу в высшие специальные учебные заведения. Многие будущие первоклассные инженеры России начинали свое техническое просвещение в стенах созданной Губониным школы. Но Комиссаровское училище было не единственным образовательным проектом Петра Ионовича. Он создал технические школы в Коломне и Борисоглебске. Под опекой бизнесмена-мецената находилось и высшее техническое образование. Он являлся почетным членом Совета Императорского московского технического училища (нынешнего Московского высшего технического университета имени Баумана). На этом посту много помогал училищу материально, учреждал стипендии.

Простое перечисление благотворительных программ, в которых принимал участие Петр Ионович, уже способно раскрыть его благородство и деятельное сострадание к страждущим. Он входил в Благотворительное общество попечения о раненых и больных воинах, являясь крупным жертвователем. Был почетным членом Санкт-Петербургского Совета детских приютов и Покровской общины сестер милосердия. В столице основал детский приют, который ежегодно финансировал. Был в числе крупнейших благотворителей Николаевского дома призрения вдов и сирот московского купечества.

Губонин никогда не забывал в своих благотворительных делах православную церковь. Он жертвовал на постройку Храма Христа Спасителя в Москве и на реконструкцию Петропавловского собора в Санкт-Петербурге. Петр Ионович много лет был церковным старостой храма Параскевы Пятницы в московском Замоскворечье. На его средства для этой церкви было приобретено огромное бронзовое паникадило на 365 свечей. Для того чтобы его пронести в храм, пришлось разбирать крышу. Предприниматель финансировал знаменитые крымские храмы: Владимирские соборы в Херсонесе и Севастополе.

В числе жизненных приоритетов Губонина было и содействие науке и культуре России. Петр Ионович поддерживал Императорское русское техническое общество. Он был знаком с великим драматургом Александром Николаевичем Островским, который заручился его согласием на финансовую помощь в создании частного русского народного театра. Промышленник был удостоен почетного членства в Московском артистическом кружке, основанном Островским.



Комиссаровское училище было не единственным образовательным проектом Петра Губонина



Храм Параскевы Пятницы в Замоскворечье

Губонину принадлежит выдающаяся роль в проведении в Москве Политехнической выставки 1872 года. Он возглавлял на ней железнодорожный отдел. По задумке промышленника

его павильон превратился в вокзал со сквером и фонтаном. Здесь же на рельсах был установлен вагон для перевозки живой рыбы. Мало того: чтобы доказать эффективность перевозок, тут же была организована и рыбная торговля. Губонинская экспозиция пользовалась огромной популярностью у публики. Посетил ее и российский самодержец Александр II. Его встреча с Петром Ионовичем прошла в специально сооруженном ради Высочайшего гостя шатре-палатке.

Между царем, освободившим крестьян, и бывшим крепостным установились добрые отношения. Губонин позднее встречался с императором в столичном Зимнем дворце. Монарх даровал Петру Ионовичу потомственное дворянство в воздаяние за пожертвования, обеспечение Политехнической выставки в Москве и, как говорилось в указе, «во внимание к стремлению своими тру-

Широко известен памятник-часовня гренадерам — героям Плевны, находящийся в Москве на площади Ильинские ворота. Его архитектором и скульптором является Владимир Иосифович Шервуд. Торжественное открытие памятника состоялось в 1887 году в связи с десятилетием героических событий в Плевне. Петр Ионович причастен к его созданию. В принадлежавшей ему мастерской были выполнены гранитные детали для внешнего оформления часовни. Губонин отказался от причитающихся ему денег за выполненную работу. Он передал их в фонд помощи раненым гренадерам и их семьям.



дами и достоянием содействовать общественной пользе». По желанию правителя в изображение дворянского герба предпринимателя был вписан девиз: «Не себе, а родине».

Политехническая выставка, в которой столь большое участие принял Петр Ионович, стала основой московского Политехнического музея. Верный своим принципам поощрения прогресса Губонин вошел в Комитет по устройству музея. Финансировал строительство его ныне знаменитого здания в неорусском архитектурном стиле.

Хозяин Гурзуфа

Занимаясь строительством в 1870-е годы участка железной дороги в Крыму, Петр Ионович был настолько очарован красотой местных пейзажей, что решил приобрести здесь большой земельный участок. Он некогда принадлежал знаменитому губернатору Новороссии герцогу Ришелье, чья статуя украшает Приморский бульвар Одессы. В дальнейшем, пока ее не приобрел в 1881 году Губонин, эта крымская земля сменила ряд хозяев. Петр Ионович вдобавок купил и соседний участок, бывший во владении князя Барятинского.

Некоторые из авторов, исследовавших жизнь Губонина, предполагают, что первоначальной причиной приобретения являлось простое желание найти приятное место для отдыха. Но Петр Ионович был прежде всего создателем. Он осознал, что его земля просто создана для устройства на ней великолепного курорта. В кратчайшие сроки Гурзуф преобразился. Здесь были сооружены семь гостиниц, которые отличались изящной внешней архитектурой и большим внутренним комфортом. Достопримечательностью Гурзуфа стал приобретенный популярностью ресторан. Он славился своими рыбными деликатесами и хорошим духовым оркестром. Некоторые из туристов считали это заведение и вовсе лучшей ресторацией на всем Крымском побережье. Ее неоднократным посетителем стал Федор Иванович Шаляпин, который даже выступал в этих стенах. Кстати, за одной из скал вблизи Гурзуфа закрепились имя великого певца, любившего этот край.



Известно немало рассказов о щедрости и радушии Губонина. Так, писатель

Владимир Алексеевич Гильяровский вспоминал, что появление Петра Ионовича в Суконных банях было настоящим подарком для банщиков, один из которых сказал литератору о любимом клиенте: «Они через день ходят к нам в эти часы и по рублевке каждому парильщику «на калач» дают». Вспоминают и об устраиваемых им роскошных обедах, на которые предприниматель многократно приглашал своих сотрудников. Петру Ионовичу не было чуждо великодушие. Одного из его приказчиков уличили в растрате 10 000 рублей. Губонин велел не доводить дело до уголовного преследования. Свое решение он объяснил так: «Бог с ним, я ему обязан. Когда я женился, он мне жилетку взаимы дал — нечего было надеть к свадьбе».

БЛАГОДАря СТАРАНИЯМ ГУБОНИНА В ГУРЗУФЕ ОТКРЫЛИСЬ МАГАЗИНЫ, СБЕРЕГАТЕЛЬНАЯ КАССА, ПОЧТА, ТЕЛЕГРАФ, БИБЛИОТЕКА. ПРИ УСТРОЙСТВЕ АПТЕКИ ИМ БЫЛО ОГОВОРЕНО, ЧТОБЫ МЕСТНЫМ ЖИТЕЛЯМ НАЗНАЧЕННЫЕ ВРАЧОМ ЛЕКАРСТВА ОТПУСКАЛИСЬ ПО ЛЬГОТНЫМ ЦЕНАМ. ГУРЗУФ ЗАВОЕВАЛ РЕПУТАЦИЮ ОДНОГО ИЗ ЛУЧШИХ КУРОРТОВ РОССИИ.

Губонин занялся благоустройством парка. Он был украшен фонтанами «Нимфа», «Муза», «Рахиль», «Любовь»... Особый интерес вызывал фонтан «Ночь», представляющий собой аллегорическую группу, созданную на основе мифологических сюжетов. Петр Ионович приобрел его на Всемирной выставке в Вене, желая придать своему любимому Гурзуфу неповторимый вид. Им и сегодня могут любоваться приезжающие на курорт.

В урочище Суук-Су Губонин организовал грязелечебницу. Были построены рыбный завод и пекарни. На средства Петра Ионовича возвели церковь Успения Богородицы в византийском стиле. При храме была открыта церковно-приходская школа, где учащимся предоставлялись бесплатные учебники. Губонин профинансировал и строительство мечети.

Благодаря стараниям и энергии промышленника в Гурзуфе открылись магазины, сберегательная касса, почта, телеграф, библиотека. При устройстве аптеки им было оговорено, чтобы местным жителям назначенные врачом лекарства отпускались по льготным ценам.

Гурзуф завоевал репутацию одного из лучших курортов России. Он не без успеха конкурировал с крымской Ялтой. Его сравнивали и с престижными европейскими курортами. Здесь отдыхали знаменитые российские литераторы, художники, артисты.

Петр Ионович очень полюбил Гурзуф, старался, насколько ему позволяли дела, проводить здесь как можно больше времени. В местной церкви завещал себя похоронить. Воля Петра Ионовича была выполнена. Но, увы, в послереволюционный период храм разрушили, а вместе с ним оказалась уничтожена и гробница Губонина. В те годы не было принято вспоминать добрым словом представителей крупного капитала. В нынешнее время имя Петра Ионовича Губонина вернулось в исторические книги как имя одного из талантливейших и благороднейших создателей хозяйственной жизни страны. ■



Платоны и Невтоны России

Выпускники высших учебных заведений страны стали известны во всем мире



В XVIII веке Михаил Васильевич Ломоносов в своих стихах выражал уверенность, «что может собственных Платонов и быстрых разумом Невтонов Российская земля рождать». Вера великого ученого в колоссальный творческий потенциал Отечества была основана и на создании, при непосредственном участии Ломоносова, системы высшего образования в империи. Годы подтвердили правоту просветителя. Открытые в России университеты, академии и институты стали учебными заведениями мирового масштаба. Они подготовили выдающихся специалистов в сферах государственного управления, армии, экономики, науки и культуры.

◆ **1687 год — в Москве открывается Славяно-греко-латинская академия.** Она явилась первым высшим учебным заведением России и предтечей всех будущих высших учебных центров. Инициатором ее создания был известный богослов, воспитатель детей царя Алексея Михайловича — Симеон Полоцкий. Но он не дождался ее открытия. Непосредственными организаторами и первыми преподавателями академии стали приехавшие в Москву греческие монахи-ученые братья Иоанникий и Софроний Лихуды. В академии готовили специалистов, должных в будущем работать в государственной или церковной сферах. Здесь учились архитектор Василий Иванович Баженов, поэт и дипломат



Антиох Дмитриевич Кантемир, исследователь Камчатки Степан Петрович Крашенинников. Самым знаменитым воспитанником академии стал Михаил Васильевич Ломоносов.

◆ **1755 год — основывается Московский университет.** Идея его основания принадлежит выдающемуся государственному деятелю Ивану Ивановичу Шувалову. Проект университета разработал Михаил Васильевич Ломоносов, чье имя он носит в наши дни. Дата создания университета, пришедшаяся на День памяти христианской мученицы Татьяны («Татьянин день»), первоначально праздновалась как День рождения университета, а затем стала отмечаться как праздник всех студентов. Московский университет стал крупнейшим учебным и науч-



ным центром страны. Список учившихся в его стенах включает в себя крупнейших представителей отечественной науки и культуры. Среди них: Михаил Юрьевич Лермонтов, Федор Иванович Тютчев, Иван Сергеевич Тургенев, Антон Павлович Чехов, Николай Иванович Пирогов, Сергей Петрович Боткин, Сергей Михайлович и Владимир Сергеевич Соловьевы...

◆ **1757 год — в Санкт-Петербурге открывается Академия художеств.** Ее организатором выступил, как и в случае с Московским университетом, неутомимый подвижник просвещения Иван Иванович Шувалов. Она первоначально и располагалась в доме Шувалова. Но через несколько лет было построено специальное здание на Университетской набережной Васильевского острова. Лучшие воспитанники академии отправлялись за казенный

счет на стажировку за границу. Академия художеств стала высшим учебным заведением в области изобразительных искусств. Ее окончили Василий Иванович Суриков, Виктор Михайлович Васнецов, Василий Дмитриевич Polenov, Валентин Александрович Серов...



◆ **1779 год — учреждается Константиновская землемерная школа, названная в честь внука Екатерины II Великого князя Константина Павловича.** Школа должна была готовить специалистов для работ по межеванию земель и организации их рационального использования. В 1819 году школа была реорганизована в Землемерное училище, а в 1835-м стала Межевым институтом, получившим в 1916 году звание Императорского. Первым





директором Межевого института стал известный русский писатель Сергей Тимофеевич Аксаков. В наши дни Межевой институт носит название — Государственный университет по землеустройству.

◆ **1798 год — в Москве основывается Медико-хирургическая академия.** В 1804 году ее закрыли, а всех студентов направили для продолжения образования в Северную столицу, но уже в 1808-м вуз возобновил работу в качестве Московского отделения Петербургской Медико-хирургической академии. С 1837 года ему вновь возвращен

статус самостоятельного учебного заведения. Здесь были подготовлены сотни врачей и фармацевтов. Работники академии принимали участие в борьбе с эпидемиями холеры, чумы и сибирской язвы в разных частях страны. В 1845 году Московская медико-хирургическая академия была объединена с медицинским факультетом Московского университета.

◆ **1804 год — Александр I подписывает Утвердительную грамоту Казанского университета, ставшего одним из образовательных центров империи.** В университете сформировалось несколько крупнейших на-

учных школ. Выдающаяся страница его истории связана с деятельностью великого математика, создателя неевклидовой геометрии Николая Ивановича Лобачевского. Он стал выпускником, затем преподавателем университета. А с 1827-го по 1845 год Лобачевский являлся его ректором. Воспитанником и преподавателем Казанского университета был и великий химик Александр Михайлович Бутлеров, также исполнявший некоторое время обязанности ректора. В Казанском университете учился Лев Николаевич Толстой. Ленин также был студентом этого учебного заведения, но из-за участия в революционном кружке не смог закончить учебу.



◆ **1805 год — в Харькове начинается обучение в новом университете.** Выдающаяся роль в его организации принадлежит ученому и просветителю Василию Назаровичу Каразину. Он явился инициатором сбора пожертвований среди местного дворянства и купечества на учебный проект. В письмах, направленных Каразиным Александру I, защищалась идея расширения сети высшего образования в стране. При открытии университета в нем было три отделения: физических и математических наук, словесных, нравственных и политических. В 1811 году открылось и отделение врачебных и медицинских наук.

◆ **1832 год — в Санкт-Петербурге основывается Императорская военная академия, позднее ставшая Николаевской академией генерального штаба.** Автором проекта ее устройства был видный военный теоретик Антуан-Анри Жомини, некогда служивший в армии Наполеона Бонапарта (в 1812 году был оккупационным губернатором Смоленска),



Медико-хирургическая академия



а затем принятый на русскую службу. Николаевская военная академия занимала главное место в системе военного образования в России. В стенах академии учились и преподавали выдающиеся отечественные военачальники.

◆ **1835 год** — в столице по указу Николая I открывается Императорское училище правоведения. Оно было предназначено для подготовки квалифицированных работников административной и судебной сфер деятельности. Родственник царя принц Петр Ольденбургский явился основным финансистом нового высшего учебного заведения. В разработке проекта училища принимал участие крупнейший государственный деятель того времени, правовед Михаил Михайлович Сперанский. В числе преподавателей в разные периоды были виднейшие российские юристы: Анатолий Федорович Кони, Владимир Данилович Спасович, Федор Федорович Мартенс.

◆ **1862 год** — в Санкт-Петербурге начинает свою деятельность Консерватория, созданная на основе Музыкальных



классов Русского музыкального общества. Она является старейшей консерваторией России. Ее первым директором был выдающийся композитор и всемирно известный пианист Антон Григорьевич Рубинштейн. Через несколько лет, в 1866 году, высшее музыкальное учебное заведение открывается и в Москве. Его организатором стал брат Антона Григорьевича — Николай Григорьевич Рубинштейн. В числе первых преподавателей Московской консерватории был и Петр Ильич Чайковский. Классом скрипки в новой консерватории руководил живший тогда в России знаменитый австрийский композитор, автор балетов «Дон-Кихот» и «Баядерка» Людвиг Минкус.

◆ **1863 год** — принимается Университетский устав, являющийся важнейшим правовым актом в реформе образования. Он определял устройства и порядки в университетах империи. Устав предоставлял высшим учебным

Актерское мастерство

◆ **1809 год** — в Москве открывае-ся театральное училище. Его основой стала школа при Воспитательном доме. С 1830 года и до самой своей смерти в 1863-м здесь преподавал крупнейший российский мастер сцены Михаил Семенович Щепкин, при участии которого училищу было передано здание на Неглинной улице. В стенах училища обучалась основам игры великая актриса Малого театра Мария Николаевна Ермолова. Это старейшее высшее театральное учебное заведение и в наши дни готовит будущих актеров. Ныне это — Высшее театральное училище имени М. С. Щепкина.



заведениям большую автономию в решении вопросов внутреннего управления. Согласно уставу ректор избирался раз в 4 года Университетским советом.

◆ **1865 год** — в Одессе появляется Императорский Новороссийский университет. Он образован на основе открытого в 1817 году





Аграрная подготовка

◆ 1865 год — Московским обществом сельских хозяев основывается Петровская сельскохозяйственная и лесная академия. Устав академии открывал доступ в нее представителям всех сословий. Учебный курс сочетал академические занятия с практическими работами на специально устроенной для этого Лесной опытной даче. При академии был заложен ботанический сад. В ней проводил опыты по физиологии растений и преподавал крупнейший русский естествоиспытатель Климент Аркадьевич Тимирязев. Выпускником и преподавателем академии был создатель отечественной школы агрохимии академик Дмитрий Николаевич Прянишников. Здесь учился великий генетик Николай Иванович Вавилов. В наши дни учебное заведение носит название — Московская сельскохозяйственная академия имени К. А. Тимирязева.



Ришельевского лица, созданного губернатором Новороссии герцогом Ришелье. Первым ректором нового университета стал профессор механики Иван Дмитриевич Соколов. С университетом связана преподавательская деятельность лауреата Нобелевской премии Ильи Ильича Мечникова. В наше время одесский университет носит имя этого великого ученого.

◆ 1878 год — создаются высшие женские курсы в Санкт-Петербурге. Они получили неофициальное название «Бестужевских» — в связи с тем, что их учредителем и первым руководителем стал историк Константин Николаевич Бестужев-Рюмин. Первоначально на курсы принимались женщины от 21 года, имеющие среднее образование. Позднее возрастные ограничения были сняты. Курсы при начале своей деятельности имели три отделения: физико-математическое, специально-математическое и словесно-историческое. В 1906 году к ним было добавлено юридическое отделение. На курсах в разное время преподавали ученые Дмитрий Иванович Менделеев и Иван Михайло-



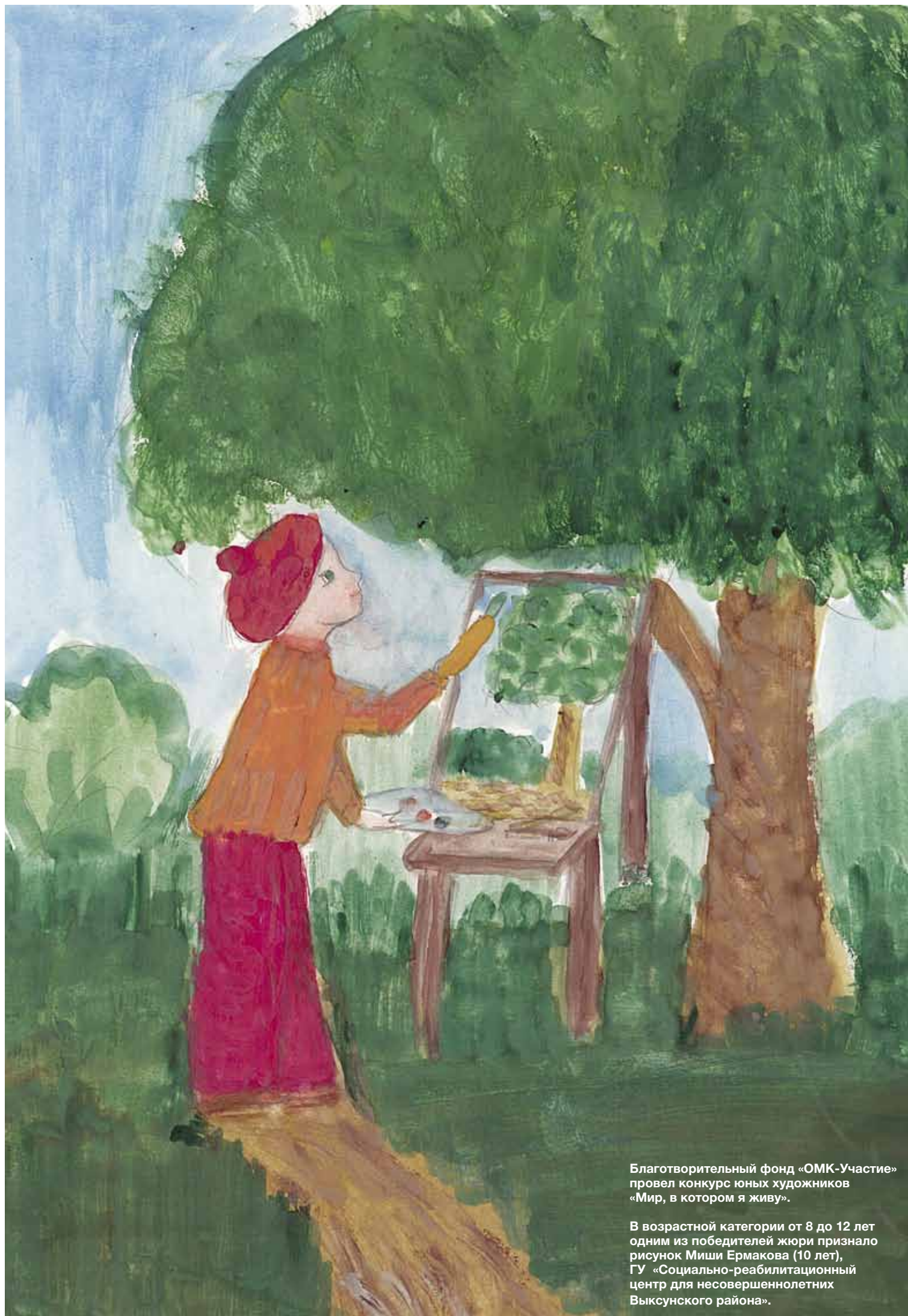
Константин Николаевич Бестужев-Рюмин

вич Сеченов. Лекции по древнегреческой литературе здесь читал поэт Иннокентий Федорович Анненский. Бестужевские курсы сыграли выда-



ющую роль в развитии женского образования в России.

◆ 1909 год — в Саратове открывается Императорский Николаевский университет. Содействие в его создании оказал премьер-министр Петр Аркадьевич Столыпин, бывший ранее саратовским губернатором. Первым ректором университета был ученый, врач Василий Иванович Разумовский, а первым открытым факультетом стал медицинский. Позднее были созданы историко-филологический, физико-математический и юридический факультеты. ■



Благотворительный фонд «ОМК-Участие»
провел конкурс юных художников
«Мир, в котором я живу».

В возрастной категории от 8 до 12 лет
одним из победителей жюри признало
рисунок Миши Ермакова (10 лет),
ГУ «Социально-реабилитационный
центр для несовершеннолетних
Выксунского района».



**МЕТАЛЛ
ПРОЕКТ**
огнеупорный максимум



ОГНЕУПОРНЫЕ
материалы и решения

Тел.: +7 495 232 0328
METALPROJECT.SU
E-mail: info@metalproject.su