

## Проект «Надежность»:



интервью с Алексеем Моисеевым, соруководителем группы вовлечения и мотивации проекта «Надежность», начальником PR-службы АО «Волга»

СТРАНИЦА 4

## Наши люди:



в программу нематериальной мотивации работников АО «Волга» «БРАВО» включена новая номинация

СТРАНИЦА 5

## Наша молодежь:



Марию Сердцову необычная мечта привела к работе резчицей бумаги, картона и целлюлозы

СТРАНИЦА 6

## Официально

# Под 0% годовых

Алексей Моисеев

В мае в АО «Волга» стартовала новая программа в рамках проекта по совершенствованию системы мотивации персонала. Компания теперь предоставляет сотрудникам возможность оформления беспроцентных денежных займов на срок от 1 до 3 лет. Заместитель генерального директора по персоналу Светлана Горбунова рассказала в интервью нашей газете подробности о новой программе и о том, как стать ее участником.

**С**ветлана Юрьевна, не так давно на страницах нашей газеты Вы уже анонсировали программу беспроцентных займов. Когда она начинает действовать и на кого будет распространяться?



Светлана Горбунова

– Программа беспроцентных займов фактически стартовала в мае. В первом квартале Совет директоров одобрил положение, регламентирующее этот процесс. А в период между майскими праздниками мы провели встречу с начальниками производственных цехов, а затем с председателями цеховых комитетов, ведь на первом этапе реализации программа охватывает производственный персонал. Именно руководители подразделений будут определять состав цеховой комиссии и принимать решения в каждом конкретном подразделении – кому в первую очередь будут выделены беспроцентные займы. Обязательными участниками комиссий будут цехомовцы.

**– Каковы целевые назначения беспроцентных займов?**

– Мы провели опросы среди персонала, изучили практику других компаний и выделили несколько целе-

вых назначений: оплата расходов на дорогостоящее лечение работников и членов их семей, улучшение бытовых условий, то есть ремонт или приобретение какой-то дорогостоящей мебели и бытовой техники первой необходимости. Кроме этого, мы все сегодня нацелены на саморазвитие и развитие наших детей. И поэтому заем сотрудник может получить на оплату собственного обучения и обучение детей. Кроме этого, беспроцентный заем может быть выдан на бракосочетание работников и их детей или в связи с рождением ребенка.

Окончание на 2 странице

## Тема номера

# Работники и ветераны АО «Волга» приняли участие в митингах 9 Мая

Алексей Моисеев

В 77-й раз, встречая победный май, работники нашего предприятия поздравляли и говорили «спасибо!» ветеранам, участникам войны и труженикам тыла, возлагали венки к подножию памятников Героям-землякам, присоединившись к торжественным митингам в память о Великой Победе.



Окончание на 3 странице



Мы в ВКонтakte  
[https://vk.com/bumkombinat\\_volga](https://vk.com/bumkombinat_volga)



Мы в Телеграм  
[https://t.me/jsc\\_volga](https://t.me/jsc_volga)



Наш сайт  
<https://www.volga-paper.ru/>

Официально

# Под 0% годовых

Окончание.  
Начало на 1 странице

В каждом подразделении, как я уже сказала, будет создана комиссия по отбору участников программы беспроцентных займов. Членами комиссии будут учитываться разные факторы, один из которых – стаж работы не менее 3 лет. Молодые специалисты, выпускники специального профильного СУЗа или ВУЗа тоже могут принять участие в программе беспроцентных займов, но их стаж работы в компании должен быть не менее 1 года.

Конечно, у работников, планирующих участвовать в программе, не должно быть дисциплинарных взысканий за последние 12 месяцев. Еще несколько основных требований – наличие подтверждающих документов, что заем будет израсходован на цели, предусмотренные нашей программой, и ходатайство от непосредственного руководителя.

– Как будет определяться приоритетность и очередность предоставления займов работникам?

– Комиссия по социальным вопросам будет проводить отбор среди претендентов на участие в программе согласно индивидуальному коэффициенту сотрудника, который рассчитывается с учетом всех критериев отбора. Рекомендую всем, кто хотел бы получить заем, ознакомиться с положением по беспроцентным займам, где четко определен весь список критериев для расчета индивидуального коэффициента. Обратиться за положением можно в отдел по социальным программам или к табельщику подразделения. При определении финального списка сотрудников будут учитываться стаж работы, качество выполнения должностных обязанностей, уровень квалификации работника. И, безусловно, подход к каждому сотруднику будет индивидуальным, чтобы при одобрении заявки на заем было учтено и комиссионное признание заслуг работника, и подтверждение его кредитоспособности.

– Расскажите подробнее об основных параметрах займа...

– Во-первых, займы беспроцентные. Например, если сотрудник взял 60 000 рублей на 1 год, то равными платежами он погашает эту сумму за 12 месяцев. Он пишет заявление на удержание ежемесячного платежа из зарплаты и по 5 000 рублей в месяц погашает данный заем. Во-вторых, срок займа от 1 до 3 лет. В-третьих, максимальная сумма займа 200 000 рублей. Возможно и досрочное погашение. Если сотрудник ре-

шил, что может погасить задолженность досрочно, то в кассу заводоуправления он может внести любую сумму, превышающую ежемесячный платеж.

– Бывают разные жизненные ситуации. Предположим, работник с ранее оформленным займом внезапно решил покинуть нашу компанию. Что ему делать в такой ситуации?

От того, насколько займы будут востребованы, а также от того, насколько наши сотрудники будут ответственно относиться к возврату заемных средств, будет в дальнейшем зависеть увеличение бюджета программы и возможность увеличения количества ее участников. Ведь беспроцентный заем – это выгодно, так как позволяет решить финансовые проблемы без переплаты.

– Безусловно, такие риски существуют. Именно поэтому отбор участников программы осуществляет вначале цеховая комиссия, затем комиссия по социальным вопросам. Заем выдается только при наличии ходатайства начальника цеха. Если у сотрудника были банковские займы или есть в настоящее время, то берется во внимание его кредитная история. При оформлении займа работник заключает договор с компанией, на основании которого он обязан погасить заем. Кроме того, согласно положению, если сумма займа превышает 150 000 рублей, то комиссия вправе потребовать от заемщика поручителя. Это нормальная практика. При увольнении сотрудника поручитель может взять на себя нагрузку по погашению займа. И далее уже заемщик будет рассчитываться с поручителем.

Практика всех компаний, которые реализуют подобные программы показывает, что возвратность займов стопроцентная. На первом этапе внедрения у нас определен минимальный бюджет на эту программу, сегодня он распределен между всеми цехами пропорционально количеству работающих. Чем крупнее подразделение, тем большие суммы выделены на беспроцентные займы для сотрудников. В случае если в каком-то подразделении не окажется желающих взять заем, то мы будем перераспределять неосвоенные суммы в другие подразделения, где есть большая потребность.

– Вы сказали, что на первом этапе определен минимальный бюджет. Возможно ли увеличение размера этого бюджета в последующие годы?

– Хороший вопрос. И мы тоже им задаемся. На первом этапе внедрения одна из главных задач – понять реальную потребность работников в беспроцентных займах. Работая с начальниками цехов и предсе-

дателями цеховых комитетов, мы будем формировать план по займам на следующий год. Уже в этом году начнем составлять список потенциальных претендентов на займы в 2023-м. От того, насколько займы будут востребованы, а также от того, насколько наши сотрудники будут ответственно относиться к возврату заемных средств, будет в дальнейшем зависеть увеличение бюджета программы и возможность увеличения количества ее участников. Ведь беспроцентный заем – это выгодно, так как позволяет решить финансовые проблемы без переплаты.

– Смогут ли те же сотрудники, которые возвращают займы за год, снова рассчитывать на его получение в следующем году? Например, кто-то планирует оплачивать обучение своей дочери в ВУЗе в течение 4 лет. И вот этот человек рассчитывает с помощью программы беспроцентных займов ежегодно оплачивать обучение.

– Думаю, что ежегодное кредитование на обучение вполне возможно. Если сотрудник имеет высокий рейтинг и компания заинтересована в том, чтобы он работал с нами как можно дольше, то, безусловно, на

протяжении всех лет обучения его ребенка компания сможет помогать ему беспроцентными займами. Особенно, если его ребенок – студент, который учится на профильную для нашей компании специальность. Более того, мы готовы вовлечь этого студента в нашу программу ВОЛГА NEXТ, в рамках которой студент может пройти краткосрочные и долгосрочные оплачиваемые стажировки в компании.

Отмечу, что любой документ, который касается мотивации персонала, должен быть гибким и реагировать на внутренние и внешние изменения. Вокруг нас постоянно что-то меняется, происходят изменения на рынке финансовых инструментов. Из-за западных санкций сейчас выросла банковская процентная ставка. Поэтому мы с нашей беспроцентной программой стартовали в нужное время.

– Есть ли какие-то возрастные ограничения для получения займа?

– Есть определенные возрастные ограничения для сотрудников пенсионного возраста. Это связано с тем, что пенсионер, согласно законодательству, может уволиться из компании за один день. И учитывая, что после этого его доходом будет являться только пенсия, возврат кредита находится под большим риском.

Остальные категории работников могут обратиться с заявлением на получение беспроцентного займа в отдел по социальным программам, где они получают всю информацию

о том, какой список документов необходимо предоставить для рассмотрения заявления на заем. Затем документы будут направлены в цеховую комиссию, которая сформирует первый список кандидатов на беспроцентные займы. Отдел по социальным программам будет также оказывать методическую помощь в расчете рейтинга сотрудника и контролировать правильность расчета этих рейтингов. Каждому сотруднику будет дан мотивированный ответ.

Алексей, думаю, что я ответила на все основные вопросы. В завершение хотела бы только отметить, что программа беспроцентных займов – это часть комплексного проекта по совершенствованию системы мотивации персонала. Почему комплексного? Потому что на сегодняшний день у нас совершенствуется и материальная мотивация: пересматриваются заработные платы; внедрена во всех производственных цехах система премирования за показатели по выполнению плана производства, и нематериальная: расширяется социальный пакет льгот, реализуется программа БРАВО и ремонтная программа по улучшению бытовых условий в цехах. Все это и многое другое делается для того, чтобы закрепить наш персонал в компании и привлечь молодежь, чтобы создать более комфортные условия труда, чтобы люди были мотивированы на достижение тех целей и результатов, которые определены в стратегии развития компании.



## Уважаемые работники АО «Волга»!

С мая 2022 года действует программа предоставления **беспроцентных займов** работникам предприятия

Размер займа

от 20 000  
до 200 000

Годовая процентная ставка

0%

Срок погашения займа  
(в зависимости от размера заработной платы работника)

от 1 до 3 лет

**Целевое назначение:**

- лечение работника и членов его семьи (дорогостоящее лечение, операция, протезирование);
- обучение работника и его детей;
- ремонт жилого помещения;
- рождение ребенка у работника;
- бракосочетание работника или его детей;
- приобретение дорогостоящей мебели, бытовой техники первой необходимости (холодильник, стиральная машина, газовая или электрическая плита, котел отопления, генератор, газовая колонка).

**Условия предоставления беспроцентных займов:**

- возраст работника АО «Волга» не моложе 21 года;
- стаж работы в АО «Волга» не менее 3-х лет (не менее 1-го года – для молодых специалистов-выпускников СУЗа/ВУЗа);
- отсутствие дисциплинарных взысканий за последние 12 месяцев;
- наличие документов, подтверждающих целевое назначение займа;
- ходатайство от непосредственного руководителя работника.

**Критерии для определения размера займа:**

- размер заработной платы (совокупный доход семьи, наличие детей, иждивенцев);
- существующая кредитная нагрузка (сумма, %, наличие собственности);
- количество лет до выхода на пенсию;
- безопасность (отсутствие фактов, препятствующих выдаче займа).

Работники производственных подразделений АО «Волга» имеют приоритетное право на получение беспроцентного займа.

За более подробной информацией обращайтесь в отдел по социальным программам по телефону: 9-34-89

## Тема номера

# Работники и ветераны АО «Волга» приняли участие в митингах 9 Мая

Окончание. Начало на 1 странице

В прошедших 9 мая в Балахне и Правдинске праздничных мероприятиях приняли участие сотни людей от мала до велика. С раннего утра на центральной проходной бумкомбината «дежурили» представители Совета молодежи и отдела по социальным программам АО «Волга»: всем работникам, возвращающимся домой со смены, они дарили символ Победы – Георгиевские ленточки и поздравляли с праздником.

Возле ДК «Волга» на проспекте Дзержинского работала полевая кухня, организованная на средства АО «Волга», где всех желающих угощали «солдатской кашей» и горячим чаем.

В 9 часов утра начался торжественный митинг у стелы павшим в годы Великой Отечественной войны правдинцам, расположенной на ул. Горького возле бумкомбината «Волга».

В митинге приняли участие представители администрации Балахнинского муниципального округа, депутаты, школьники и сту-

денты, представители организаций и предприятий Балахны, жители города. Ветеранам вручали цветы, открытки, Георгиевские ленточки, говорили слова глубокой признательности и уважения.

От АО «Волга» с приветственным словом выступил начальник производства Николай Скворцов, призвавший помнить подвиги правдинцев, бумажников, ушедших на фронт, многие из которых не вернулись с полей сражений. Память героев почтили минутой молчания.

Закончился митинг возложением цветов к подножию стелы от благодарных балахнинцев и правдинцев, а также предприятий и организаций города.

Венок в память о погибших героях сотрудники АО «Волга» возложили также на митинге у памятника неизвестному солдату (ул. Энгельса).

В 10 часов энергокомплекс (НиГРЭС) АО «Волга» по традиции распахнул свои двери для всех желающих принять участие в митинге возле обелиска павшим на фронтах Великой Отечественной

войны работникам станции. Из 806 работников станции, ушедших на фронт, не вернулись более 300 человек: имена именно этих героев высечены на плитах обелиска. Собравшиеся почтили память погибших воинов минутой молчания, а затем возложили цветы к подножию памятника.

В полдень 9 мая сотни жителей города, представителей и сотрудников различных организаций и предприятий Балахнинского района собрались на главной площади города у Вечного Огня, чтобы принять участие в шествии «Бессмертный полк» и в патриотической акции «Солдатский платок».

Горожане прошли по центральной улице города до площади Комсомольской с портретами погибших на войне родственников и почтили память тех, кому не суждено было вернуться домой.

Показательные выступления военно-патриотических клубов, полевая кухня, аттракционы и мастер-классы для взрослых и детей, фейерверк – широкая развлекательная программа порадовала балахнинцев и гостей нашего города.

«Волга» за заботу и внимание.

В честь празднования Дня Победы материальная помощь от АО «Волга» будет выплачиваться труженикам тыла, участникам Великой Отечественной войны, а также женам героев Великой Отечественной войны.

Многих ветеранов Великой Отечественной войны уже нет с нами, но мы будем помнить их подвиг и будем благодарны за Победу, которая досталась ценой невероятных усилий каждого из них.

пругой Алевтиной Михайловной встретили гостей как добрых друзей и поблагодарили руководство АО



Вадим Анатольевич вместе с супругой Алевтиной Михайловной тепло встретили гостей

## Наши ветераны

# Мы благодарим вас за Великую Победу

Накануне празднования 77-летия со Дня Победы представители администрации АО «Волга» и Независимой профсоюзной организации работников предприятия поздравили ветерана Великой Отечественной войны, бывшего работника бумажного комбината Вадима Анатольевича Тяжкова.

С каждым годом участников Великой Отечественной войны остается с нами всё меньше – время не щадит никого. В этом году слова благодарности мы смогли сказать только Вадиму Анатольевичу, единственному ветерану, бывшему работнику бумажного комбината, который встретил вместе с нами этот праздник. В знак уважения и благодарности представители администрации бумкомбината и НПО работников АО «Волга» вручили ветерану цветы, памятные подарки и пожелали здоровья и долгих лет жизни.

Вадим Анатольевич вместе с су-

## Региональные новости

### Достойные результаты работы в 1 квартале 2022 года

Индекс промышленного производства Нижегородской области составил 113,6% по итогам первого квартала 2022 года. Об этом сообщил губернатор Нижегородской области Глеб Никитин.

«В начале этого года наша промышленность показала очень достойные результаты. По обрабатывающим производствам рост еще больше – 115,4%. Даже за март 2022 года индекс производства в регионе составил 105,1%. Мы понимаем, что в связи с беспрецедентным внешним давлением динамика показателей может меняться. Но на уровне страны и региона принимаются меры по сохранению имеющегося потенциала для дальнейшего развития», – отметил Глеб Никитин.

Значительный прирост физических объемов производства продукции по сравнению с аналогичным периодом 2021 года наблюдался в таких видах деятельности, как производство мебели (почти на 100%), производство прочих транспортных средств и оборудования (на 80%), металлургическое производство (на 46%), обработка древесины (на 30%), производство нефтепродуктов (на 26%), производство готовых металлических изделий (почти на 19%), химическое производство (почти на 14%).



Источник:

### Время ухода за детьми автоматически учитывается маме при оформлении пенсии

Пенсионный фонд России автоматически учитывает женщинам периоды ухода за детьми при оформлении пенсии. По действующим правилам, это время включается в стаж мамы и увеличивает ее пенсионные коэффициенты.

Источником информации для отражения периодов ухода на лицевом счете служат данные реестра ЗАГС о рождении детей, данные об обращениях за материнским капиталом, а также сведения о единовременных выплатах семьям с детьми по указу Президента. За счет такого информационного обмена в прошлом году Отделение ПФР по Нижегородской области проактивно дополнило лицевые счета 84 196 женщин новыми сведениями.

Автоматическое включение информации об уходе за детьми в лицевые счета женщин каждый год увеличивает долю пенсий, оформляемых полностью дистанционно только по одному заявлению, без визита в клиентский офис и дополнительных подтверждающих документов.

Напомним, что первые 1,5 года после рождения ребенка засчитываются маме в стаж и дают ей 2,7 пенсионного коэффициента при назначении пенсии. Такой же по продолжительности период ухода за вторым ребенком позволяет сформировать аналогичный стаж, но более высокие пенсионные коэффициенты – 5,4. Уход за третьим или четвертым ребенком дает еще 1,5 года стажа и 8,1 пенсионного коэффициента. Мама четырех детей, таким образом, может сформировать до 24,3 коэффициента, которых сегодня, например, достаточно для выхода на пенсию по возрасту.

Если женщина продолжает работать после рождения ребенка, при оформлении пенсии ей учитываются наиболее выгодные коэффициенты и стаж – за время трудоустройства либо за время, когда она могла бы осуществлять уход. При этом период ухода может быть также засчитан отцу ребенка вместо мамы.

Отделение ПФР по Нижегородской области

Коротко о главном

## Что нового в малых рабочих группах?

Мария Владимировна

Перед завершением первого этапа проекта «Надежность» участники рабочих групп поделились с нами своими достижениями.

### Рабочие группы 1 и 2, Беляков Никита:

Продолжается тестирование видеонаблюдения с целью фиксации момента обрыва полотна. Датчики обрывности показывают, что обрыв возникает в сушильной части машины, но при просмотре видео с камер было обнаружено, что обрыв на самом деле происходит в прессовой части. До этого момента мы догадывались об этом, но не было подтверждения.

Ранее мы говорили о том, что с апреля начали тестирование прибора для контроля натяжки «одежды». Если проводить сравнение, то, например, в феврале и марте этого года мы часто останавливали машину для натяжения четвертого пресса. Сейчас уже середина мая и у нас был всего один останов для этих целей. Таким образом, мы убедились, что данная идея, нацеленная на уменьшение простоев машины, работает.

### Рабочие группы 3 и 4, Владимир Филатов, Анатолий Лёвин:

Со старта пилотного проекта было собрано большое количество информации, на основании которой создана база оборудования по каждой службе: КИПиА, теплотехники, механики и электрики, а также справочник неисправностей. Вся информация сведена в таблицу и при помощи сотрудников управления информационных технологий заносится в корпоративную информационную систему. В настоящее время в тестовом режиме участники рабочих групп продолжают собирать информацию на бумажных носителях, но уже в скором времени на производстве появится компьютер, в котором дежурный персонал по итогам обхода будет фиксировать неисправности оборудования в электронном виде».

### Рабочая группа 5, Никита Зуйков:

В соответствии с планом работ был подготовлен список необходимого инструмента, запасных частей, места хранения для алгоритма действий дежурных слесарей. Подготовлен проект стандарта действий персонала при аварийных ситуациях на БДМ».

В конце мая пройдет несколько встреч рабочих групп с консультантом ТМК Татьяной Штягиной. Специалисты подведут предварительные итоги первого этапа проекта «Надежность». Также мы продолжаем определять лидеров недели в рабочих группах. Лидером по итогам 18-й недели стал Владимир Филатов, руководитель 3 рабочей группы, а по итогам 19-й недели лучшим стал Александр Киреев, участник четвертой рабочей группы. Поздравляем коллег с этим достижением!



Владимир Филатов



## ПРОЕКТ «НАДЕЖНОСТЬ» надежность - путь к стабильности

# Важна вовлеченность каждого

Интервью с Алексеем Моисеевым, соруководителем группы вовлечения и мотивации проекта «Надежность», начальником PR-службы, главным редактором корпоративных СМИ АО «Волга».

### - Алексей, как вы оцениваете проект по надежности с точки зрения PR и активности консультантов ТМК?

– Считаю, что проект достаточно амбициозный: за все 8 лет, что я работаю в компании, такого масштабного проекта в сфере повышения надежности оборудования на «Волге» еще не было. Поэтому для сотрудников предприятия, как для команды управления, так и для работников производства, это в новинку.

Мы решаем задачу по информационному сопровождению проекта последовательно: регулярно публикуются статьи в корпоративной газете, составляются еженедельные контент-планы, в аккаунтах компании в социальных сетях «постим» новости о достижениях команды проекта, берем интервью активистов малых рабочих групп на производстве, и с Чемпионами, и главным заказчиком проекта – генеральным директором Сергеем Иосифовичем Пондарем.

Прошло уже несколько месяцев активной работы: проект стартовал в начале 2022 года. За истекший период стала ощутима динамика, заметен прогресс. В социальных сетях мы отмечаем увеличение охватов публикаций о проекте, лайков, репостов и других метрик. Это означает, что растет уровень вовлеченности аудитории. Если говорить о корпоративных СМИ, здесь мы видим, что работники, наши читатели, звонят и пишут нам, предлагают добавить материал о проекте, которого, как им кажется, не хватает. Делают вырезки из газеты, вешают их на информационные доски. Это говорит о том, что проект – живой. И есть обратная связь, что немаловажно.

Так что проект амбициозный, но очень важный, особенно сейчас, когда от стабильной, надежной работы оборудования зависит многое: не только продажи, прибыль компании, но и в целом – будет ли она «выживать» или же продолжит развиваться.

– Как вы считаете, с точки зрения достижения результата, повышения надежности и в целом результатов, на которые настроена наша группа вовлечения, насколько мы, по вашему мнению, продвинулись? Есть ли заметные результаты?

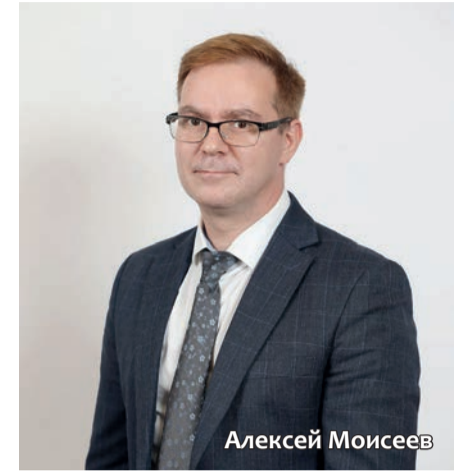
– На старте проекта, как и предполагалось, отношение многих было скептическим: «зачем это нам нужно?», «что лично мне даст этот проект?», «нагрузят дополнительной работой» и тому подобное. Думаю, это естественные страхи и предубеждения сотрудников в любой компании, которые сталкиваются с чем-то новым в своей работе.

И тем не менее сейчас эти же люди уже более активно делятся своими ре-

зультатами, даже не очень успешными новостями. Приведу пример: недавно мы с коллегами встречались с представителями пяти малых рабочих групп на производстве, которые занимаются улучшениями в рамках проекта «Надежность». И нам сказали, что та идея, которая была выдвинута ранее по закупке видеокамер, чтобы отследить момент обрыва – она пока не сработала, к сожалению. И я почувствовал в разговоре, как искренне люди эту идею отработали, как они рассчитывали найти причину обрыва, но, увы, не получилось из-за довольно жестких условий видимости в той части машины, где эти камеры были установлены.

Тут же на совещании были высказаны предложения протестировать другие идеи, альтернативные, возможно, перевернуть камеры, что свидетельствует о том, что люди вовлечены, ищут лучшие решения возникающих проблем.

И чем лучше будет работать «сара-



Алексей Моисеев

Чемпионам групп, они, в свою очередь, тоже направили свои варианты. В итоге мы собрали более 20 вариантов!

Затем мы провели еще один опрос в команде управления проекта, чтобы отсеять нерелевантные слоганы, оставив пять из них.

А в итоге вопреки нашим ожиданиям люди начали голосовать не за наиболее релевантные, по мнению фокус-групп, слоганы, имеющие правильно выстроенные смысловые цепочки – нет!

Большинство проголосовало за слоган со словом «стабильность» в его основе. О чем это говорит? О том, что в наше нестабильное время (коронавирус, западные санкции, разного рода кризисы) людям особенно важна возможность спокойно и стабильно работать. Выходит, от проекта они ожидают следующего: если оборудование перестанет ломаться, то появится больше уверенности в завтрашнем дне, предприятие будет работать более эффективно и

Этот проект амбициозный, но очень важный, особенно сейчас, когда от стабильной, надежной работы оборудования зависит многое: не только продажи, прибыль компании, но и в целом – будет ли она «выживать» или же продолжит развиваться.

фанное радио» с поддержкой наших корпоративных СМИ, тем больше людей будут вовлечены в этот проект, будут видеть свои результаты труда и рассказывать о них.

Даже сейчас это заметно по тому, как люди, ответственные за предоставление новостей в малых рабочих группах, начали уже активнее выкладывать информацию и фотографии на наш внутренний файл-сервер, после чего уже мы с коллегами из управления по связям с общественностью подключаемся и начинаем работать с этими материалами. Если сначала приходилось часто напоминать: «коллеги, вы сообщили новость, но забыли выложить на сервер фотографию к ней», то теперь уже в режиме реального времени вся информация выкладывается.

– Алексей, вы правильно заметили, что не просто выкладываете информацию, но и делаете ее интерактивной. Скажите пожалуйста, я обратил внимание, когда выбирали слоган, победил: «Надежность – путь к стабильности». Как вы думаете, что сейчас важно для персонала? Отражает ли этот слоган суть принципиально важных вещей?

– Это очень интересный вопрос. С выбором слогана связана одна история. Мы, как PR-служба, изначально предложили три-четыре варианта приемлемых, на наш взгляд, слоганов, которые отражали суть проекта. Затем разослали по

послезавтра ничего не изменится, оно не остановится. Таким образом, путем открытого голосования был выбран слоган «Надежность – путь к стабильности».

– Я тоже об этом подумал, спасибо большое, очень интересно. А как вы считаете, как часто необходимо публиковать какой-либо материал, чтобы донести мысль до людей, и чтобы при этом была «золотая середина» между перегрузом и очень редкими выходами материала?

– Мы придерживаемся оптимального алгоритма публикаций в social media маркетинге: не более одного поста в день, чтобы не перегружать ленту информацией, дать возможность подписчикам наших аккаунтов комфортно взаимодействовать с публикацией. Если публиковать несколько постов в день, подписчики устают и начинают отписываться от новостей, нажимают кнопки скрывания постов, что негативно влияет на выдачу и на охваты в группе. Иногда, если у нас много других интересных корпоративных новостей – «постим» чуть реже, чтобы не перегружать аудиторию новостями только об одном проекте.

– Что касается руководства: сразу двойной вопрос. Насколько важно печатать и транслировать точку зрения руководства по обсуждаемой повестке и как убедить руководителя давать интервью, высказываться, принимать участие в проекте?

– С моей точки зрения, очень важно иметь такой диалог, когда есть канал связи между первым лицом компании, заказчиком этого проекта и работниками компании, членами рабочих групп, которые в этом проекте участвуют.

Потому что если участники рабочих групп не увидят, насколько проект, его цели и задачи важны для руководства, то у них сложится впечатление, что работать можно «для галочки». Когда они видят личную заинтересованность генерального директора, на мой взгляд, они более замотивированы.

Что касается необходимости постоянно вовлекать руководство в диалог, то в нашем случае такой проблемы нет. Сергей Иосифович прекрасно понимает, насколько важна эта связь, диалог напрямую с работниками или через корпоративные СМИ. Он всегда находит в своем плотном рабочем графике время дать интервью, оценить проект «Надежность», принимает участие в совещаниях и встречах Управляющего Совета с Чемпионами рабочих групп и это действительно важно для всех.

**– Я много езжу по разным предприятиям и очень часто, пытаясь найти контактное лицо, отвечающее за публикации, наталкиваюсь на вопрос: «А зачем оно нам?» Поделитесь, пожалуйста, секретом. Мало того, что вы активно развиваетесь, как можно так развиваться, достигать таких показателей? Как показать всем, что ваше подразделение очень нужно?**

– Я думаю, что доказать значимость своего направления можно только качественной работой и личным вовлечением в процесс. Другими словами, если делать свою работу профессионально, использовать при этом все свои компетенции и кайфовать от этого самому – никогда и не придется доказывать ее значимость. Окружающие все увидят и поймут сами. Мне повезло с коллегами: небольшой командой, состоящей из трех специалистов, мы выпускаем корпоративные СМИ, развиваем аккаунты компании в соцсетях и создаем PR такой крупной компании, как «Волга».

На мой взгляд, секрет успеха в том, чтобы любить свою работу. И когда ты это транслируешь вовне результатами своего труда, качеством контента, который ты создаешь, проектами, в которых ты принимаешь участие, идеи сами возникают и получается генерить фишки и решения, которые нравятся многим. И вот когда все это транслируется вовне, люди тоже «загораются». И видят: да, это хорошая статья, а это классный пост.

Во многих отраслях и солидных компаниях, которые мне знакомы, PR-служба находится, так скажем, «на передовой», наравне с маркетингом и продажами. Такие специалисты не только создают новости компании, но и зачастую решают, какой будет повестка дня: какие темы будут подняты в прессе, будет ли это интересно аудитории или «не зайдет» и многое другое.

В итоге общественность и стейкхолдеры компании, видя результаты этой системной работы, получают правильное впечатление о том, что происходит в компании, куда она движется, какое место она занимает в отрасли.

**– Класс!**

– И, кстати, запуск проекта «Надежность», который будет реализован в АО «Волга» в течение трех ближайших лет, тоже нам здорово помогает в плане хороших инфоповодов... Поэтому мы восприняли проект очень позитивно, вошли в рабочие группы, и совместно с HR-службой уже подготовили отчет рабочей группы за первый квартал со всеми мероприятиями и комментариями по нашим направлениям. Он содержит 14 крупных позиций. Мы не стали их декомпозировать на более мелкие задачи, оставили только самые крупные: публикация интервью с генеральным директором в корпоративной газете, опрос-голосование за лучший логотип и слоган проекта в социальных сетях, интервью с начальником службы надежности и другое. Об итогах работы по линии HR мы расскажем в ближайших выпусках нашей газеты.

**– Я этому очень рад. Спасибо большое!**

Интервью записал  
Денис Тверской, консультант ТМК

**Наши люди**

## Новая номинация в программе «БРАВО»

Страницу подготовил Алексей Моисеев

**С 2021 года в АО «Волга» действует программа «БРАВО», направленная на поощрение трудовых коллективов и лучших сотрудников компании. В этом году программа была расширена дополнительной номинацией «Лучший работник проекта «НАДЕЖНОСТЬ»». 29 апреля 2022 года был объявлен первый победитель в этой номинации по итогам работы за первый квартал. Рассказываем обо всем по порядку.**

**В** первом квартале 2022 года для участия в программе «БРАВО» было подано более трех десятков заявок от структурных подразделений АО «Волга».

Комиссия программы внимательно рассмотрела все поданные заявки и определила победителей. **Итак, в номинации «Лучший работник структурного подразделения» на основном производстве им стал:**

- **Лещев Артем**, мастер КИПиА цеха термомеханической массы.

На вспомогательном производстве:

- **Долгополова Елена**, мастер контрольный отдела лабораторно-технического контроля и качества;
- **Баранов Иван Мартьянович**, токарь-расточник ремонтно-

механического участка;

- **Варганов Игорь**, кабельщик-спайщик цеха связи.

В управлении по транспорту и логистике:

- **Смирнова Римма**, дежурный стрелочного поста цеха железнодорожного транспорта.

В энергокомплексе (НИГРЭС):

- **Тропин Виктор**, электрослесарь по ремонту и обслуживанию автоматики и средств измерений электростанций управления ремонтных.

**Победителем в номинации «Лучший работник проекта «НАДЕЖНОСТЬ» стал Шипулин Дмитрий**, заместитель начальника – старший инженер-технолог бумажного цеха № 3.

Все победители были награждены грамотами и подарочными сертификатами «БРАВО».



Дмитрий Шипулин

катами «БРАВО».

**Победителями в номинации «Лучшее структурное подразделение предприятия» на основном производстве признан:**

- **бумажный цех №3.**

На вспомогательном производстве:

- **паротурбинный цех;**
- **ремонтно-механический участок;**
- **цех автоматики.**

В управлении по транспорту и логистике:

- **цех железнодорожного транспорта.**

В энергокомплексе (НИГРЭС):

- **управление ремонтов.**

Коллективы данных подразделений были награждены грамотами и вымпелом программы «БРАВО».

**Юбилей**

## Счастливые число 13!

**Именно столько работников АО «Волга» – юбиляров по возрасту и по стажу поздравили в апреле этого года.**

**В** рамках реализации и совершенствования системы нематериальной мотивации в АО «Волга» действуют программы, позволяющие поощрять лучших сотрудников. Одна из них – программа «Юбилей», в рамках которой руководство компании ежемесячно поздравляет работников с юбилейными днями рождения, а также с юбилеем по стажу работы на нашем предприятии.

**29 апреля на торжественной церемонии награждения апрельских юбиляров с 60-летним юбилеем поздравили:**

- **Валентину Мокеичеву**, экономиста производственной группы планово-экономического отдела;
- **Татьяну Рязанову**, секретаря отде-

ла по документационному обеспечению управления;

- **Евгения Вылегжанина**, начальника смены отдела режима управления по режиму;

- **Александра Лыкова**, водителя погрузчика цеха отгрузки готовой продукции;

- **Владимира Храмова**, машиниста крана древесно-подготовительного цеха;

- **Валерия Шульмина**, старшего инженера по надзору службы главного инженера.

С 50-летним юбилеем поздравили:

- **Дмитрия Кузнецова**, слесаря-ремонтника бумажного цеха №3;
- **Алексея Лысова**, монтера пути

цеха железнодорожного транспорта.

Слова благодарности и поздравления в связи с 30-летним стажем работы прозвучали также в адрес:

- **Марины Паничевой**, старшего кассира бухгалтерии финансовой службы;

- **Сергея Ерофеева**, мастера по ремонту оборудования древесно-подготовительного цеха;

- **Александра Рыбасова**, слесаря-ремонтника древесно-подготовительного цеха.

С 10-летним стажем работы на предприятии поздравили:

- **Елену Коновалову**, слесаря-инструментальщика цеха термомеханической массы;

- **Ивана Салтыкова**, машиниста бумагоделательной машины бумцеха №3.

Напоминаем, что в течение всего года все юбиляры, отдавшие работе в АО «Волга» не менее 10 лет, будут отмечены поздравительными адресами и подарками.



Поздравляем 13 счастливых юбиляров!

Наша молодежь

# Куда приводят мечты?

Екатерина Плеханова

За спиной героини нашей статьи – не один год трудового стажа на разных предприятиях, однако Марию Сердцову, резчицу бумаги, картона и целлюлозы, всегда тянуло к работе на нашем производстве. Необычная мечта привела Марию к разрезному станку.

Я давно хотела трудоустроиться именно на бумажное производство и всегда говорила, что следующая моя работа будет в АО «Волга». Условия труда на предыдущем месте работы со временем перестали меня устраивать, и однажды я позвонила в отдел кадров бумкомбината. Я не знала, что собой представляет крупное промышленное предприятие, но была готова работать

и учиться. Мне предложили попробовать свои силы на продольно-резательном станке в бумцехе №3, и я в тот же день отработала смену в новой для себя профессии – резчицей бумаги, картона и целлюлозы. В скором времени меня допустили до самостоятельной работы, и с того дня я стала частью большой команды бумажников АО «Волга», – рассказала о своем опыте трудоустройства

Мария Сердцова.

Мария выбирала работу исходя из следующих основополагающих критериев: стабильность и достойная заработная плата.

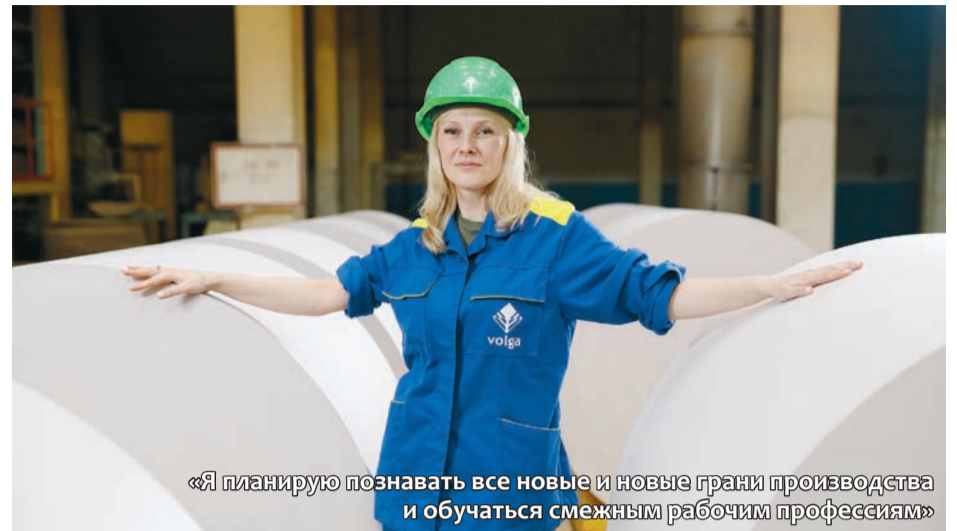
– Работа на крупном предприятии дает мне уверенность в завтрашнем дне. Мы стабильно выполняем план по производству бумаги, поэтому получаем дополнительные премии. Конечно, работа непростая, и требует

не только физических усилий, но и дисциплинированности, внимательности, однако коллеги и руководители всегда придут на помощь и, если что-то не получается, объяснят – как надо. Поэтому я всегда начинаю новый рабочий день с удовольствием и с хорошим настроением, – поделилась с нами Мария Сердцова.

О своем коллективе Мария тоже говорит только с улыбкой

и теплотой.

– Работа действительно мой второй дом. Когда я только пришла сюда, то никого не знала, но мои коллеги приняли меня в свой большой коллектив и помогли освоиться на новом месте. Теперь я планирую познавать все новые и новые грани производства и обучаться смежным рабочим профессиям, – подытожила Мария Сердцова.



Спорт

# Спартакиада-2022: дартс

Мария Владимировна

26 апреля в спортивно-оздоровительном комплексе АО «Волга» работники нашего предприятия состязались в меткости и точности.

Турнир по дартс прошёл в непринужденной и веселой обстановке. Участникам необходимо было набрать максимальное количество очков в трех сетах по пять бросков в каждом. В зачет шли два лучших мужских результата и один женский. Когда все команды «отстрелялись», главный судья Спартакиады Виктор Захаров огласил результаты соревнований:

1 место – команда «Трио Волга» (древесно-подготовительный цех – цех тер-

момеханической массы – цех железнодорожного транспорта), 91,2 балла.

2 место – команда «Сборная мира» (электроцех – энергоцех – цех автоматики – паротурбинный цех – цех отгрузки готовой продукции), 82,2 балла.

3 место – команда «Энергия» (энергокомплекс «НиГРЭС»), 80,8 баллов.

4 место – команда «Paper Machine» (бумцех 3), 78 баллов.

5 место – команда «Управление» (управление-управление по режиму), 67,6 балла.

Победителям были вручены почетные грамоты и ценные призы от администрации предприятия и Независимой профсоюзной организации работников АО «Волга».

## Итоги соревнований по дартс

Команда	Баллы	Место
«Трио Волга»	91,2	I
«Сборная мира»	82,2	II
«Энергия»	80,8	III
Paper Machine	78,0	IV
«Управление»	67,6	V



Игра прошла в непринужденной обстановке



Сергея Арутюнян, участник команды «Трио Волга»

# Спартакиада-2022: настольный теннис

Мария Владимировна

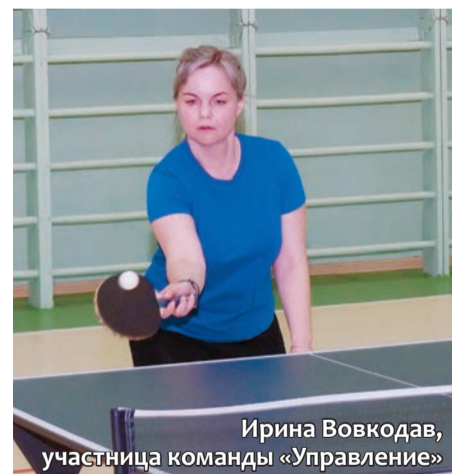
Очередной этап межцеховой Спартакиады АО «Волга» – турнир по настольному теннису – прошел 27 апреля в спортивно-оздоровительном комплексе бумкомбината. За право называться лучшими в этом виде спорта соревновались пять команд. Кто же вошел в тройку лидеров?

По итогам встреч, лидерами первенства с результатом в 9 очков стали игроки команды «Трио Волга». Настоящая борьба развернулась за второе место между командами «Управление» и Paper Machine: они набрали по 6 оч-

ков. По итогам личной встречи серебро забрала команда «Управление», а спортсмены команды Paper Machine получили бронзу.

Одного балла не хватило команде «Энергия» для того, чтобы войти в тройку призеров, и с результатом 5 баллов она заняла почетное четвертое место. А команде «Сборная мира» с результатом в 4 балла, увы, осталось только пятое место.

В этом сезоне лучшей ракеткой среди мужчин стал Софронов Евгений (цех термомеханической массы) и неоднократная фаворитка прошлых встреч – Смирнова Римма (цех железнодорожного транспорта).



Ирина Вовкодав, участница команды «Управление»



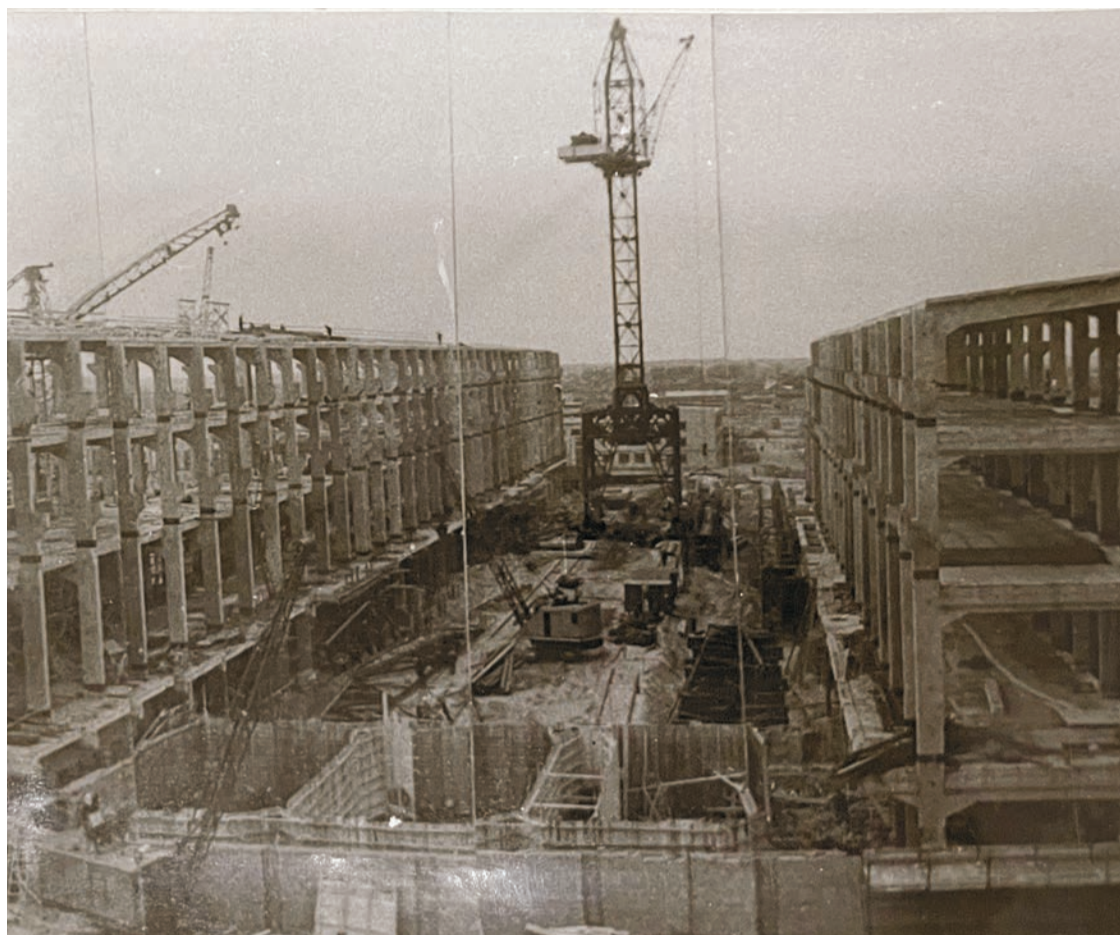
Лучшие ракетки: Евгений Софронов и Римма Смирнова

## Итоги соревнований по настольному теннису

Команда	1	2	3	4	5	Баллы	Место
1 «Управление»		0:3 0	2:1 2	2:1 2	2:1 2	6	II
2 «Трио Волга»	3:0 3		2:1 2	2:1 2	2:1 2	9	I
3 «Энергия»	1:2 1	1:2 1		2:1 2	1:2 1	5	IV
4 «Сборная мира»	1:2 1	1:2 1	1:2 1		1:2 1	4	V
5 Paper Machine	1:2 1	1:2 1	2:1 2	2:1 2		6	III

«Лучшая ракетка» среди мужчин – Евгений Софронов.  
«Лучшая ракетка» среди женщин – Римма Смирнова.

**Наша фотоистория**



1963 год: полным ходом идет строительство здания шестой и седьмой скоростных автоматизированных бумагоделательных машин. Реконструкция Балахнинского бумкомбината объявлена всесоюзной ударной стройкой.

Понравилась рубрика? Смотрите больше редких, архивных фотографий в группе АО «Волга» в соцсети ВКонтакте. Чтобы быстро перейти в группу, просканируйте этот QR код:



**Это интересно**

**Из истории бумаги**



Бумага в жизни человека занимает важное место. Книги, тетради, упаковка, обои – бумажной продукцией мы пользуемся ежедневно, но редко задумываемся, как она появилась.

**Как и где появилась первая бумага?**

История появления бумаги началась более двух тысяч лет назад в Китае, когда решили найти замену прежним материалам для письма – камню, коже, папирусу, ткани. После многих экспериментов с разными растениями, первых результатов удалось добиться из нарезанных волокон шелка, измельченных до жидкой массы. Производство выполнялось вручную, размоченную кашицу растерли между камнями, налили на ровную поверхность и оставляли сушиться. Получалось волокнистое изделие, широко используемое в быту.



**Развитие производства бумаги**

Китайцы надежно хранили секрет изготовления бумаги, но однажды тайны мастерства распространились по всему миру. Технологии производства стали постепенно совершенствоваться. В бумажную массу стали добавлять волокна других растений, различные клеящие составы, поэтому изделие становилось качественнее. Россия начала собственное производство бумаги в 16 веке из старых вещей и отходов хлопкового производства. Вскоре начали строить бумажные предприятия, где сырье стали производить не из старых тряпок, а из древесины. Уже в 19 веке производилось более 600 видов бумаги и картона. В Советское время были построены новые комбинаты, тем самым произошел значительный рост бумажной промышленности.

К использованию бумаги мы давно привыкли и не придаем ей особого значения. Появление этого материала значительно поменяло жизнь человека. Люди стали активно развиваться, получать новые знания, выпускать книги и облегчили свой быт.



**На досуге**

Город с Садами Семирамиды	Актер Йорк	Родной город Огюста Ренуара	Оно лыком подпоясано		Трактат «... любви»	Деревянный хомут	Зависший феодал	Страж времени в тостере
Птица со своей жилплощадью	Конный спортсмен	Бурный плач	Лидер группы «Кино»		Лист с ценами	Хандра	Кавалерист	
«Спальное место» реки		Американский боксер	Умница на лице		Долгунец	Лучший актер среди крыс	Па-де-... (пролив)	
Крыльцо для нищих	Великолепная Лайма					Старинная «З»	Алтайский фазан	
		Кавказский «ковбой»	Пессимист-плакса	Псевдоним Бориса Бугаева		Специализация биржи	Автор «Мюнхгаузена»	Точка небесной сферы
Голос выше тенора	Итальянский вермут				Лица отечественной эстрады		Немецкий летчик-шпион	
			Одно из двух (операция)		Музыкальное сочинение	Крупный попугай		
Колючая самка	«Байт минус налоги»				Пустой разговор, сплетня	Буква, похожая на трезубец		
Соус из слив	Прозвище в чате							

