



8

БЕЗОПАСНОСТЬ КАК ПРИВЫЧКА

Как этого достичь

28

«Никто не должен получать травм»

Подход «РусВинила»

32

«Информационная безопасность —
это системная работа»

Беседа с Виталием Купцовым



16+

УЧРЕДИТЕЛЬ

ПАО «СИБУР Холдинг»
Свидетельство о регистрации СМИ
ПИ № ФС 77-28008 от 26.04.2007
выдано Федеральной службой
по надзору в сфере массовых
коммуникаций, связи и охраны
культурного наследия

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

Анна Романовна Чуксеева

КОМАНДА ПРОЕКТА

Со стороны СИБУРа

Юлия Яушева
Надежда Ермакова
Артур Борцов

Со стороны ООО «Новые люди»

Евгения Корытина
Марьяна Капсулецкая
Игорь Крючков
Светлана Смирнова
Андрей Новиков

ВЫРАЖАЕМ БЛАГОДАРНОСТЬ

всем коллегам, принимавшим
участие в создании номера

ПЕЧАТЬ

ООО «МЕДИАКОЛОР»
Адрес: 127273, г. Москва,
Сигнальный проезд, д. 19

Тираж 5000 экз.

Дата выхода: 18 июля 2019 г.

Распространяется бесплатно
в офисах компании «СИБУР»

ИЗДАТЕЛЬ / РЕДАКЦИЯ

ООО «Новые люди»

Адрес: 350000, г. Краснодар,
ул. Пашковская, д. 41, оф. 28,
тел. +7 (499) 577-00-21
www.newmen.co

Если вы хотите стать героем
или автором в журнале «СИБУР
Сегодня», у вас есть идеи тем для
нового номера — пишите Юлии
Яушевой: Yaushevayug@sibur.ru
+7 (926) 121-20-12
Мы рады обратной связи

2 **В КУРСЕ**
Главные события

4 **РЕАКЦИЯ**
Коллеги рассказывают,
почему важно соблюдать
технику безопасности

6 **БЕЗОПАСНОСТЬ
В ДЕТАЛЯХ**



8 **ЛАБОРАТОРИЯ**
Безопасность
как привычка. Почему
важна роль каждого?

22 **ДИСКУССИЯ**
Максим Ремчуков:
«Отходы — это больше
не «мусор»»



28 **ОПЫТ**
Четыре года без
происшествий — успеш-
ный опыт «РусВинила»

32 **ДРУГОЙ ВЗГЛЯД**
Виталий Купцов:
«Информационная
безопасность — это
системная работа»



38 **ПРИНЦИПЫ**
Марина Медведева:
«В любой ситуации
главное — оставаться
человеком»

44 **РАЗВИТИЕ**
Секреты бизнес-продук-
тивности

48 **СМОТРЕТЬ И СЛУШАТЬ**
Подборка интересных
лекций TED

50 **АФИША СИБУРА**



52 **УМНЫЙ МЕНЕДЖЕР**
Как безопасно работать
в офисе? Проверьте себя

На некоторых страницах вы уви-
дите **QR-коды**, в них зашиты
ссылки на веб-сайты. Используйте
приложение на вашем телефо-
не, чтобы считать код и быстро
перейти на нужный ресурс. Иногда
приложения, считывающие QR-код,
заранее установлены на телефоне,
но если нет — скачайте его бес-
платно в App Store или Google Play.
Рядом с кодом указана прямая
ссылка, которую можно набрать
в адресной строке браузера.



Дорогие читатели!

Этот номер мы посвятили ценности «Безопасность без компромиссов». Наша компания делает очень много для сохранения здоровья сотрудников и создания комфортной рабочей среды. Внимание к этим темам настолько естественно для нас как промышленной компании, что они находят отражение везде — в процессах, инфраструктуре, работе с персоналом. Образно говоря, в СИБУРе безопасность начинается с первого шага: как только сотрудники проходят через турникет, они попадают в среду, где всё сделано для их комфорта и безопасности. Люди могут спокойно фокусироваться на задачах и развитии.

«Безопасность без компромиссов», — пожалуй, единственная ценность, формулировка которой не изменилась за долгие годы. Для нас это не просто лозунг, а модель поведения каждого: мы делаем всё, чтобы предотвратить несчастные случаи и даже ситуации, в которых могут возникнуть риски.

Безопасность — многогранное понятие. Упомянув его, мы вспоминаем производственную безопасность, которая касается жизни и здоровья людей. Кроме того, оно включает сохранность оборудования и ресурсов компании. Охрана объектов напрямую связана с физической безопасностью людей. Мы настолько привыкли к современным комфортным условиям труда, что это воспринимается как само собой разумеющееся. Между тем обеспечить такие условия большая работа, которую в СИБУРе выполняет целая функция. В рубрике «Лаборатория» мы подробно объясняем, как нам удалось сделать производство безопасным.

В современном цифровом мире отдельно стоит сказать про информационную безопасность: утечка персональных или корпоративных данных может нанести серьёзный урон как организации, так и личности. О том, как СИБУР борется с киберугрозами, рассказываем в материале «Информационная безопасность — это системная работа».

Безопасность — это не только то, что происходит внутри предприятия, но и то, как оно влияет на окружающую среду: СИБУР придерживается принципов экономики замкнутого цикла. Основная часть пластика, выпускаемого нашими предприятиями, поддаётся переработке. Подробнее о том, что делает компания в направлении устойчивого развития, читайте в интервью Максима Ремчукова «Отходы — это больше не «мусор»».

Приятного чтения!

Лукичев Сергей Николаевич,
член правления — управляющий директор,
корпоративная безопасность и аудит ООО «СИБУР»

В «СКОЛКОВО» ОТКРЫТ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР СИБУРА «ПОЛИЛАБ»

ЭТО ПЕРВЫЙ В РОССИИ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР ДЛЯ РАЗРАБОТКИ И ТЕСТИРОВАНИЯ ПРОДУКТОВ ИЗ ПОЛИМЕРОВ.

В открытии приняли участие председатель правительства Российской Федерации Дмитрий Медведев, зампред правительства Максим Акимов, министр промышленности и торговли Денис Мантуров, председатель правления ПАО «СИБУР Холдинг» Дмитрий Конов, председатель правления, генеральный директор ООО «СИБУР» Михаил Карисалов, председатель совета директоров фонда «Сколково» Виктор Вексельберг, председатель фонда «Сколково» Аркадий Дворкович, представители компаний — партнёры СИБУРа и др.



Ролик о центре «ПолиЛаб»
по ссылке
youtu.be/rrrVWJl0x5Ic



«ПолиЛаб» — новый элемент в R&D-инфраструктуре СИБУРа и новый центр компетенций всей нефтехимической отрасли. Он расширит возможности применения полимеров при производстве существующих и инновационных продуктов для медицины, лёгкой промышленности, автомобилестроения, строительства.

Проект должен укрепить конкурентоспособность отечественных полимеров и изделий на их основе. Эта задача особенно важна в связи с тем, что СИБУР ведёт пусконаладку крупнейшего нефтехимического комплекса России «ЗапСибНефтехим», продукция которого будет играть ключевую роль в замещении зарубежных полимеров и увеличении доли несырьевого неэнергетического экспорта.

«ПолиЛаб» разделяет принципы экологичного производства и экономики замкнутого цикла. Образцы разработанных здесь марок полипропилена и полиэтилена будут переработаны в трубы, медицинские изделия, плёнки, пищевую упаковку и т. д. 16+



СИБУР ИСПОЛЬЗУЕТ СОЛНЕЧНУЮ ЭНЕРГИЮ

В корпоративном центре оздоровления «СИБУР-Юг» запущена фотоэлектрическая солнечная электростанция мощностью 471,5 кВт. Она может обеспечить энергией более 1500 ноутбуков, или около 900 телевизоров, или 225 электрочайников, или 30 частных домов. Это одна из самых мощных в России электростанций, расположенных на кровле зданий.

Помимо этого, здравница СИБУРа заняла 4-е место по инвестиционной привлекательности и 3-е место «за эффективность бизнеса по итогам конкурса «Топ-100 здравниц России». Рейтинг составлен Ассоциацией оздоровительного туризма при участии экспертов российской туриндустрии и здравоохранения. В итоговом протоколе корпоративный центр оздоровления занял 10-е место.

FITCH ПОВЫСИЛ РЕЙТИНГ СИБУРА

РЕЙТИНГ ВЫРОС С «ВВ+» ДО «ВВВ-»; ПРОГНОЗ «СТАБИЛЬНЫЙ».

Повышение рейтинга связано с прогрессом по проекту «ЗапСибНефтехим». По мнению Fitch, рост EBITDA СИБУРа вследствие запуска «ЗапСибНефтехима» приведёт к повышению рентабельности и стабильности операционных денежных потоков компании благодаря усилению её нефтехимического сегмента, который менее подвержен волатильности нефтяных рынков. Прогноз «Стабильный» отражает мнение Fitch о том, что ожидаемое сокращение долговых обязательств после запуска «ЗапСибНефтехима» позволит компании инвестировать в новые проекты, а также создаст возможности для увеличения дивидендных выплат.



ЭКОЛОГИЧНЫЙ ПЛАСТИФИКАТОР ДЛЯ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

СИБУР ОТКРЫЛ НА ПЕРМСКОМ ПРЕДПРИЯТИИ ПРОИЗВОДСТВО ЭКОЛОГИЧНОГО ПЛАСТИФИКАТОРА ДИОКТИЛТЕРЕФТАЛАТА (ДОТФ) ДЛЯ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ.

Это один из ключевых компонентов напольных и кровельных покрытий, обоев, кабельных пластикатов, защитных покрытий в автопроме. Производство ДОТФ на пермском предприятии СИБУРа — крупнейшее в Европе. Оно сможет удовлетворить потребности внутреннего и зарубежного рынков.

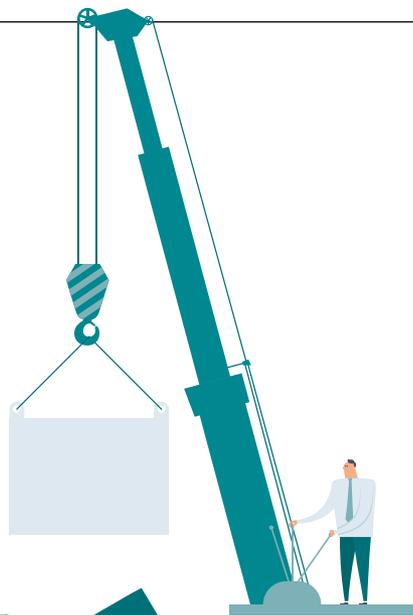
ДОТФ — экологически чистый продукт. Решения на его основе удовлетворяют самым высоким международным экотребованиям. Экологичность производства также обеспечивается современными очистными сооружениями предприятия. 16+

Подробнее о производстве по ссылке youtu.be/M9ThK8DOx68



БЕЗ КОМПРОМИССОВ, ИЛИ ОТКРОВЕННО О БЕЗОПАСНОСТИ

ИСТОРИИ НАШИХ КОЛЛЕГ О ТОМ, ПОЧЕМУ ЛУЧШЕ НЕ ИГНОРИРОВАТЬ ПРАВИЛА БЕЗОПАСНОСТИ.



Дмитрий ЗАДОРА,

руководитель направления строительно-монтажных работ, проект строительства ОЗХ для АО «Газпромнефть-ОНПЗ»

«Я практически спас жизнь человеку: увидел, что стропальщик во время погрузо-разгрузочных работ находится в опасной зоне (под грузом), подозвал его к себе и сотрудника, ответственного за проведение работ. Пока мы разговаривали, произошёл обрыв стропа и балки металлоконструкции сорвались вниз прямо на наших глазах!»

Наталья ТАМБОВЦЕВА,

ведущий специалист, отдел ОТ, ПБ и ООС, НИОСТ

«Муж ремонтировал балкон. Почему-то дома чувство самосохранения часто притупляется и кажется, что ты в безопасности. Но перед работой с перфоратором защитные очки всё-таки супруг надел — и угадал! Сверло попало в арматуру, и её острый кусочек от ricochetил прямо в глаз! Защитные очки спасли от страшной травмы».

Александр БЕРЕСТЮК,

ведущий инженер-технолог, технический отдел, КЗСК

«Три года назад меня разбудил звонок в дверь, площадка на этаже была затянута белым дымом. У соседей начался пожар, потому что они забыли выключить духовку. Благодаря многократным тренировкам на работе я даже спросонья действовал чётко и быстро: оценил ситуацию, вызвал пожарных, локализовал и ликвидировал очаг. Пламя вырывалось очень сильно, поэтому я залил водой всё вокруг, что могло загореться, а потом потушил огонь».

Вадим ЯДГАРОВ,

аппаратчик конденсации, ЗапСибНефтехим

«На даче использую комплект сапог, аналогичных тем, которые мы носим на производстве. Однажды почувствовал, что в подошве что-то застряло — это был гвоздь! Меня спасли металлические стельки».

Булат ХАМАЕВ,

мастер, централизованный ремонтный цех № 18, ПОЛИЭФ

«У меня был старый автомобиль ВАЗ-2108. Больше года я ездил без ремней безопасности на задних сиденьях, но все-таки их установил. Во время очередной поездки в деревню с родственниками попал в сильный снегопад и пристегнул племянника новым ремнем безопасности на заднем сиденье. По дороге остановился на обочине, чтобы отряхнуть заледеневшие дворники, и в этот момент получил настолько сильный удар в заднюю часть автомобиля, что вылетел на полосу встречного движения. В итоге машина восстановлению не подлежит, но все живы и здоровы».

Владимир ГЛУХОВ,

инженер, Ноябрьский ЛПУ, Запсибтрансгаз

«Каска обязательна на территории предприятия! Я однажды проходил под кабельной эстакадой, не заметил её уголок и получил удар — хорошо, что был в каске, иначе голову бы рассёк!»

Анонимный коллега,

СИБУР

«Я редко пристегивался за рулем. Летом, в жару, ремень раздражает, а зимой в большой куртке — мешает. Однажды возвращались поздно вечером домой с дачи, жена пристегнулась и меня заставила. И не зря, интуиция не подвела! Всего за пару километров от города водитель-дальнобойщик заснул за рулём, не затормозил в нужный момент, и мы попали в аварию. Машину снесло в кювет. Мы тогда отделались только сильными ушибами, и врач сказал, что если бы не ремни безопасности, то вряд ли так легко бы обошлось. Теперь всегда пристегиваюсь!»

Сергей ЕМЕЛЬЯНОВ,

главный эксперт, служба дирекции по экономике и финансам, КЗСК

«Прошлым летом на даче с отцом перекрывали крышу. Я хорошо знаю правило безопасности: при работе на высоте необходимо пристегиваться страховочным ремнем. Мне удалось убедить отца привязаться к коньку. У нас не было случаев, чтобы кто-то сорвался с крыши, но тот факт, что мы были привязаны, давал мне уверенность, не было страха упасть».

**Варвара КОСИНЦЕВА,**

ведущий специалист управления административными сервисами, НИОСТ

«Мама часто говорила, чтобы я не доставала ключи от квартиры, когда еду в лифте. Но привычка сильнее меня, и я в очередной раз вытащила из кармана ключи и на выходе уронила их точно в щель между лифтом и этажом. У меня началась паника, домой не попасть, родители далеко, запасных ключей ни у кого поблизости нет. В отчаянии я нашла на улице палку и попыталась вытащить ключи сама, но в итоге я получила два сильных удара по голове закрывающимися дверями лифта. После этого я пошла искать лифтеров. От них я узнала, как много людей роняют в шахту кошельки и телефоны, а потом при попытке достать их самостоятельно получают серьёзные травмы или ломают лифт... В общем, есть ситуации, когда только специально обученный человек сможет вам помочь, он знает, как правильно и безопасно. И обязательно слушайте маму!»

Ренат САЙФУЛЛИН,

аппаратчик газоразделения 6-го разряда, производство бутанадиена, ЗапСибНефтехим

«Раньше, когда чинил дома розетку или выключатель, не отключал подачу электроэнергии. Казалось, что всё можно сделать быстро и аккуратно. Но после курса обучения по технике безопасности я понял, что даже небольшая неучтённая мелочь может привести к неприятным последствиям».



БЕЗОПАСНОСТЬ В ДЕТАЛЯХ

СПЕЦОДЕЖДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СИБУРА

БОТИНКИ КОЖАНЫЕ



Антипрокольная стелька

выдерживает усилие в 1100 Н, т. е. случайно наступив на гвоздь, можно быть уверенным, что не получишь травму

Защитный подносок

выдерживает нагрузку до 200 Дж, сравнимо с ударом от падения груза (балка, камень, плита и т. д.) весом в 20 кг с высоты 1 метр

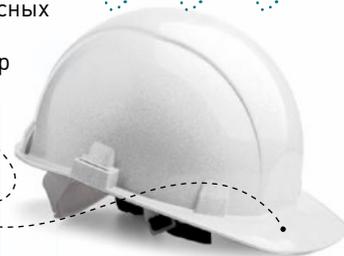
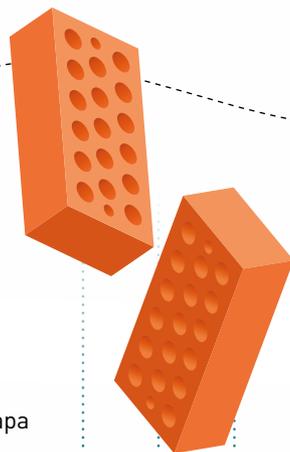
Защищают от:

-  повышенных/ пониженных температур
-  электрической дуги
-  механических воздействий

КАСКА

Защищает от удара падающими предметами.

Выдерживает вертикальный удар не менее 80 Дж, что сравнимо с ударом двух одновременно падающих красных кирпичей с высоты 1 метр



Каскетка — защита от удара головой о стены, балки и другие конструкции



7000 °C

Такое кратковременное термическое воздействие выдерживает костюм для защиты от электродуги

КОСТЮМ

Защищает от:



контакта
с растворами
кислот
и щелочей



повышенных/
пониженных
температур



общепроизвод-
ственных
загрязнений

ОЧКИ

Открытые —
для защиты от механических
воздействий



ЛИНЗЫ

с усиленным ан-
тизапотеванием
с обеих сторон,
а также анти-
статичностью
и стойкостью
к царапинам.

Выдерживают
низкоэнергетиче-
ский удар $v=162$ км/ч



Закрытые —
для защиты
от пыли и мелких
частиц/
химических
веществ

ТРИ ВИДА ПЕРЧАТОК



**От механических
воздействий,**
трикотажные
(хлопчатобумажные),
антивибрационные,
с полимерным покрытием



**От термических
воздействий,**
термостойкие,
для защиты
от пониженных
температур



**От химических
воздействий,**
кислотощелочестойкие,
лабораторные



Подробнее
в видео
по ссылке
в QR-коде



БЕЗОПАСНОСТЬ
КАК ПРИВЫЧКА:
ВАЖНА
РОЛЬ КАЖДОГО

РАЗБИРАЕМ, КАК ИЗ ВЕКА В ВЕК МЕНЯЛОСЬ ОТНОШЕНИЕ К БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЕ ТРУДА, СМОТРИМ НА ПРАКТИКИ ВЕДУЩИХ МИРОВЫХ КОМПАНИЙ И РАССКАЗЫВАЕМ ОБ ОПЫТЕ И ПЛАНАХ СИБУРА В ДОСТИЖЕНИИ БЕСКОМПРОМИССНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ.

Безопасность — одна из базовых психологических потребностей человека. Она находится на второй ступени (первая — физиологические потребности) всем известной пирамиды человеческих потребностей Абрахама Маслоу. И, конечно, человеческая жизнь — безусловная ценность. В наши дни гуманизм, зародившийся ещё в эпоху Возрождения в середине XIV века, трансформировался, оброс новыми концепциями и идеями. Но одно остаётся неизменным: все материальные и нематериальные человеческие ресурсы направлены на то, чтобы сделать эту жизнь максимально комфортной и безопасной.





Так было не всегда. И даже сейчас не во всех странах и не во всех производственных компаниях человеческая жизнь и безопасность стоят на первом месте. Но ведущие игроки мирового рынка задают тренд и показывают на своём примере, что возможно жить и работать без травм. Кроме того, государственные службы и некоммерческие организации контролируют безопасность производства и пытаются повсеместно распространить производственную культуру, Международная организация труда отмечает в этом году вековой юбилей.

Существует заблуждение, что производства без травматизма не бывает. На самом деле это не так, можно и нужно стремиться к совершенной безопасности и нулевому травматизму. «Цель «ноль» достижима. И не только кратковременно. Нужно стремиться достигать её стабильно. Это возможно за счёт конкретных действий каждого сотрудника. Главное, чтобы вся компания увидела этот результат, поверила, что это возможно», — уверен Сергей Лукичев, член правления СИБУРа, отвечающий за безопасность в компании. «Управляемый ноль» — таков курс развития СИБУРа.

ЗОЛОТЫЕ ПРАВИЛА ОХРАНЫ ТРУДА

При внедрении стандартов безопасности российские компании часто ориентируются на зарубежный опыт. Многие западные компании, прежде всего нефтегазовой и химической

История охраны труда в России в XVIII–XX веках

23 декабря

1719 года

Создан первый в стране государственный надзорный орган — Берг-коллегия, — осуществлявший контроль за ведением горно-рудных работ. **От этого ведомства, созданного указом Петра I, ведёт свою историю Ростехнадзор.**

1744 год

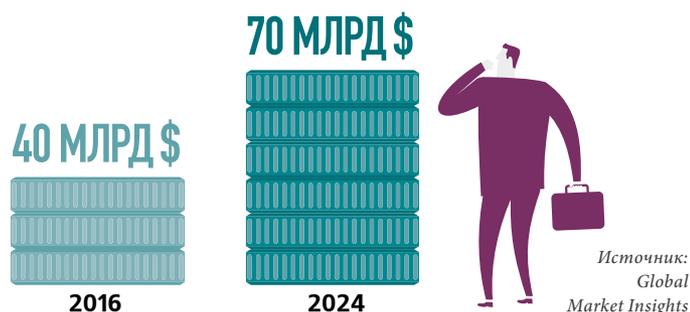
Императрица Елизавета Петровна издаёт закон, ограничивающий трудовую деятельность по ночам.

отраслей, разработали свои собственные «золотые правила безопасности». О том, что компании во всём мире увеличивают заботу о безопасности сотрудников, косвенно свидетельствует рост рынка средств индивидуальной защиты на производстве — специальной одежды и обуви, изолирующих костюмов, средств защиты органов дыхания и так далее.

По данным Global Market Insights, ожидается, что объём рынка, составлявший в 2016 году около 40 млрд долларов, превысит в 2024 году 70 млрд долларов.

Российские компании, в том числе и СИБУР, конечно, заботятся о своём персонале и требуют применения СИЗ согласно чётко прописанным правилам. По словам Анаса Гайнуллина, директора по охране труда, промышленной безопасности и охране окружающей среды, изменился уже и менталитет людей: невозможно представить себе специалиста без спецодежды на площадке, её ношение уже стало естественной потребностью.

МИРОВОЙ РЫНОК СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ



КЛЮЧЕВЫЕ ПРАВИЛА (разделы техники безопасности) крупных международных компаний

PETROFAC

- Вход в закрытое пространство
- Управление изменениями
- Нарушение грунта
- Подъёмные операции
- Энергетическая изоляция
- Разрешение на работу
- Безопасность вождения
- Работа на высоте

TOTAL

- Ситуации повышенного риска
- Движение
- Кузовные механизмы и инструменты
- Защитное оборудование
- Разрешения на работу
- Подъёмные работы
- Приводные системы
- Закрытое пространство
- Земляные работы
- Работа на высоте
- Управление изменениями
- Одновременные операции или совместная деятельность

7 января

1818 года

Принимается новый закон — о надзоре за работами в частных рудниках и на заводах. Закон регулирует работу с целью сделать её как можно более безопасной.

1859 год

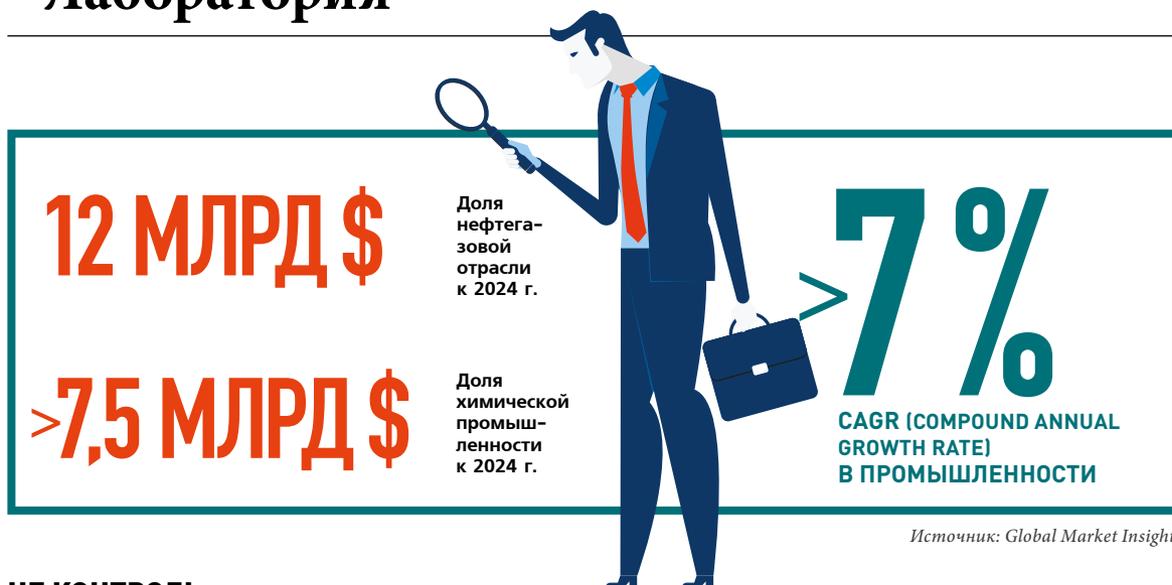
Специальная комиссия осматривает множество промышленных предприятий и видит высокий уровень травматизма рабочих. Появляется кодекс правил работы для уменьшения уровня травм на предприятиях. Категорически запрещён труд детей, не достигших возраста 12 лет.

1885 год

Запрет на ночную работу распространяется на всех подростков до 17 лет, а кроме того — на женщин. Появляется множество инструкций, чётко регулирующих возможности работы для женщин и детей.



• Лаборатория



НЕ КОНТРОЛЬ, А ВОСПИТАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

На самом деле, сколько правил — не так уж важно. Главное — и в этом едины ведущие мировые производители, — чтобы эти правила были чётко и понятно донесены до каждого сотрудника. Для этого компании используют обучение, регулярно проводят тренинги. Без осознания своей ответственности за производственную безопасность каждым работником любые улучшения условий труда будут малоэффективны.

Примечательно, что в ряде западных стран (в Финляндии, Канаде, Великобритании и других) тренинги по безопасности труда для компаний предлагают государственные организации под патронажем Министерства труда или в его составе. В США, например, различные варианты тренингов (непосредственно

у клиента или онлайн), а также справочные материалы предлагает некоммерческая организация National Safety Council. В Великобритании похожие программы, позволяющие пройти обучение как на производственной площадке, так и в специализированном центре, а также онлайн, предлагает British Safety Council. Его тренинги доступны компаниям по всему миру.

В СИБУРе проводят обучение и Корпоративный университет, и внешние тренеры. «Раз в год сотрудники изучают требования по безопасности и сдают экзамен. Помимо инструкции по охране труда есть ещё и правила по эксплуатации того или иного оборудования, которые сотрудники должны знать. Инженерно-технические работники раз в три года проходят периодическое обучение, но у них перечень инструкций и правил значительно шире. Кроме того, существуют

7 июня

1897 год

Появляется закон, который ограничивает продолжительность рабочего дня. Документ впервые регулирует и рабочий день мужчин, а не только женщин и подростков.

1899 года

Создан высший орган контроля — Главное по фабричным и горнозаводским делам присутствия. Им утверждены первые санитарные правила, касающиеся работ с опасными веществами — ртутью, свинцом, хромпиком.

1913 год

Издаются общие санитарные постановления. Один фабричный инспектор должен контролировать примерно 20 000 рабочих.

и тренажёры в системе автоматизированного управления технологическим процессом, которые в том числе позволяют улучшить безопасность труда», — рассказал г-н Гайнуллин.

Впрочем, главная задача специалистов по безопасности труда — не контроль за соблюдением прописанных на бумаге стандартов, а воспитание культуры, подразумевающей естественное безопасное поведение. Именно поэтому, по словам Анаса Агтасовича, любая беседа специалистов по охране труда с сотрудниками содержит элементы обучения.

ОТВЕТСТВЕННАЯ ЗАБОТА

Во всём мире компании стремятся объединить свои усилия в заботе о безопасности. Ведущие российские компании не являются исключением. Так, СИБУР присоединился к программе Responsible Care («Ответственная забота») — международной добровольной инициативе по комплексному повышению эффективности техники безопасности, охраны труда и здоровья, защиты окружающей среды. В 2014 году было заключено Соглашение о сотрудничестве в рамках международной программы Responsible Care между ПАО «СИБУР Холдинг» и Российским союзом химиков (РСХ), а в 2015-м подписана Всемирная хартия Responsible Care. Программа Responsible Care развивается в 68 странах мира и охватывает производителей 90% мировой химической продукции. В России к программе присоединились 28 компаний.

В 2017 году СИБУР подписал также соглашение PlasticsEurope Operation Clean Sweep® «Чистая метла», направленное на предотвращение попадания частиц полимеров в окружающую среду при их производстве и логистике (недопущение попадания в окружающую среду).



ИЛЛЮЗИЯ БЕЗОПАСНОСТИ

Брюс Шнайер (Bruce Schneier), американский криптограф, писатель и специалист по компьютерной безопасности, уверен, что ради безопасности всегда нужно чем-то жертвовать. Может возникнуть вопрос, стоит ли безопасность этого компромисса. История человечества и масса примеров указывают на то, что мы принимаем решения, основываясь на ощущении безопасности, а не на фактах. Как же это использовать в бизнесе? Шнайер подчёркивает, если люди принимают решения, основываясь на чувстве защищённости, то компания — в своих продуктах, деятельности и услугах — должна дать людям чувство защищённости. Есть два способа. Какие? Смотрите его выступление. 16+



Смотреть лекцию с субтитрами на русском языке: <https://clck.ru/G3hgg>

11 ноября

1917 года

Принят декрет «О восьми-часовом рабочем дне», который установил в России длительность рабочего дня, а продолжительность рабочей недели была ограничена 48 часами труда. Это было сделано впервые в мире.

Май

1918 года

Учреждаются инспекции труда, главная задача которых — охрана труда и здоровья трудящихся и контроль за условиями труда на рабочих местах.

1928–1930 годы

Появляются нормы искусственного освещения предприятий и устанавливаются допустимые концентрации вредных веществ в цехах.

ВОЗМОЖНОСТИ «ИНДУСТРИИ 4.0»

Огромное влияние на обеспечение производственной безопасности оказывает разворачивающаяся на наших глазах четвёртая промышленная революция, или как её иначе называют «Индустрия 4.0». СИБУР — одна из первых российских компаний, которая начала активно использовать новые тех-

нологии, позволяющие не только удешевить себестоимость производства за счёт автоматизации, но и сделать работу сотрудников более безопасной благодаря постоянному дистанционному мониторингу и использованию техники на ряде опасных работ.

СИБУР запустил совместный пилотный проект с Ростехнадзором — информационную систему, которая занимается прогнозированием аварийности всего предприятия. Ростехнадзор будет видеть в онлайн-режиме состояние предприятия с точки зрения риска аварий на уровне «красный», «жёлтый» или «зелёный». Этот проект изменит государственную систему мониторинга предприятий, проводимую Ростехнадзором.

«Это означает, что не будет плановых и внеплановых проверок. Если загорелся красный свет, то с нашей стороны происходит онлайн-информирование о том, что случи-

лось и что мы делаем для исправления ситуации», — рассказал Сергей Лукичев. Первый проект СИБУРа и Ростехнадзора в Перми завершился в конце мая. Ещё один интересный и эффективный проект — «Чёрный экран»: раньше у оператора было множество экранов, за которыми было невозможно следить. Сейчас внедрена система, при которой все экраны погасли и загораются только тогда, когда на конкретном участке что-то выходит за рамки нормальной работы.



1939 год

Охрана труда затрагивает строительную деятельность. Издаются первые санитарные нормы строительного проектирования, распространяющиеся на весь Советский Союз.

1966 год

Республиканские комитеты объединяются в единый **союзно-республиканский Государственный комитет по надзору за безопасным ведением работ** в промышленности и горному надзору при Совете Министров СССР.

1 января

1971 года

Вступает в силу кодекс **«Основы законодательства СССР о труде»**.



Александр Тепляков,
генеральный директор
АО «СибурТюменьГаз»

Если говорить про 2008–2009 годы, я помню, как руководители могли пойти на обход предприятия без куртки и каски. Элементы лидерства в вопросах ОТ и ПБ тогда были в зачаточном состоянии. Если руководитель мог себе позволить выходить без спецодежды на предприятие, то рабочие тоже рассуждали: «Чем я хуже генерального директора, я тоже могу без каски ходить». Сейчас всё кардинально изменилось, мы находимся на принципиально другом уровне осознания и принятия культуры безопасности. Мы перенимали опыт у мировых лидеров — Dupont, Shell и др. Появились стандарты транспортной безопасности, внимание к здоровью, необходимость использования СИЗ даже не вызывает сомнений. А главное, руководители понимают свою лидерскую роль, являются примером и вовлекают всех сотрудников в развитие и совершенствование культуры безопасности».



БЫЛО

Отсутствие культуры по применению СИЗ: джинсы, кроссовки, у руководителей максимум куртка и каска.

Лояльность к нарушителям ОТ и ПБ, если они являются хорошими специалистами.

Не фиксировались, а иногда и скрывались случаи травматизма, ПОП.

Экология для промышленных предприятий не была в приоритете: отсутствие или ужасное состояние очистных сооружений, захламлённость территорий; неинформативные стенды по ОТ и ПБ, небольшое количество информации по происшествиям.

Отсутствие жёстких требований к культуре ОТ и ПБ у подрядчиков.



СТАЛО



Полный комплект СИЗ для всех сотрудников, в т. ч. и для руководителей.



Чёткие критерии по ПБ и общие для всех требования к исполнению.



Максимальная прозрачность по травматизму и аварийности.



Изменение экологической культуры: строительство и модернизация очистных сооружений, отдельный сбор мусора, фильмы по безопасности, ролики по корпоративному телевидению.



Ответственность руководителей компании за соблюдение требований охраны труда и промышленной безопасности подрядными организациями.



ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

При этом цифровизация, позволяющая снизить уровень безопасности производства, несёт в себе риски угроз информационной безопасности. Проблема защиты от хакерских атак сейчас является «головной болью» для всего мирового бизнеса.

Автоматизированные системы производственных компаний по-прежнему остаются уязвимыми: так, в 2018 году на сайте US ICS CERT было опубликовано 415 уязвимостей, выявленных в различных компонентах АСУ ТП, — на 93 больше, чем в 2017 году. При этом большая часть уязвимостей затрагивает автоматизированные системы, управляющие производственными процессами различных предприятий (115), энергетикой (110) и водоснабжением (63).

Российские компании также подвержены нападениям киберпреступников, использующих как уязвимости в АСУ, так и различные обманные технологии, например, фишинг (интернет-мошенничество с целью захвата персональных данных), — в этом смысле глобализация, скорее, вредит. Так, по данным «Лаборатории Касперского», только за три летних месяца 2017 года злоумышленники атаковали в России 32% компьютеров, связанных с производственной инфраструктурой.

Согласно отчёту Kaspersky Lab ICS CERT, опубликованному в августе прошлого года, в ноябре 2017 года начались активные фишинговые атаки на промышленные компании, объекты которых расположены в основном на территории Российской Федерации. Главная цель атакующих — кража денежных средств со счетов организаций. Рассылаемые письма с вредоносными вложениями замаскированы под легитимные коммерческие предложения. Внутри архивов, содержащихся в таких письмах, находятся скрипты, которые устанавливают в систему вредоносное ПО и загружают с удаленного сервиса злоумышленников легитимные документы, по-видимому, ранее украденные атакующими. При этом вредоносные вложения из фишинговых писем представляют угрозу не только для компьютеров в офисах, но и для части машин технологической инфраструктуры промышленных компаний.

СИБУРу в целом довольно успешно удаётся сдерживать атаки кибертеррористов. «Мы внедрили много централизованных систем, которые нам позволили быть устойчивыми (например, как во время хакерской атаки вируса WannaCry). СИБУР прошёл

эту атаку без потерь только за счёт того, что у нас внедрена система AD (Active Directory), где централизованно производятся обновления ПО на всех наших компьютерах. Мы отслеживаем в автоматическом режиме всю ИТ-инфраструктуру, чтобы вовремя заметить возможные отклонения и сразу же получить рекомендации по реагированию. Например, в Томске мы создали специальный центр мониторинга», — рассказал г-н Лукичев. Существует показатель защиты работы ИТ-систем от внешних воздействий (не только хакерских атак, но, например, и молний, наводнений), который говорит об их доступности в течение года. По словам Сергея Лукичева, в СИБУРе КРП доступности — почти 100% (97–98%).

2,78

МЛН ЧЕЛОВЕК

ежегодно гибнет в мире в результате несчастных случаев на рабочем месте или от профессиональных заболеваний

4%

МИРОВОГО ВАЛОВОГО ВНУТРЕННЕГО ПРОДУКТА

теряются в результате плохих условий труда и несчастных случаев

Источник: Международная организации труда (МОТ)



Анас Гайнуллин,

директор по охране труда, промышленной безопасности и охране окружающей среды

Структура ОТ и ПБ СИБУРа: от географии к методологии

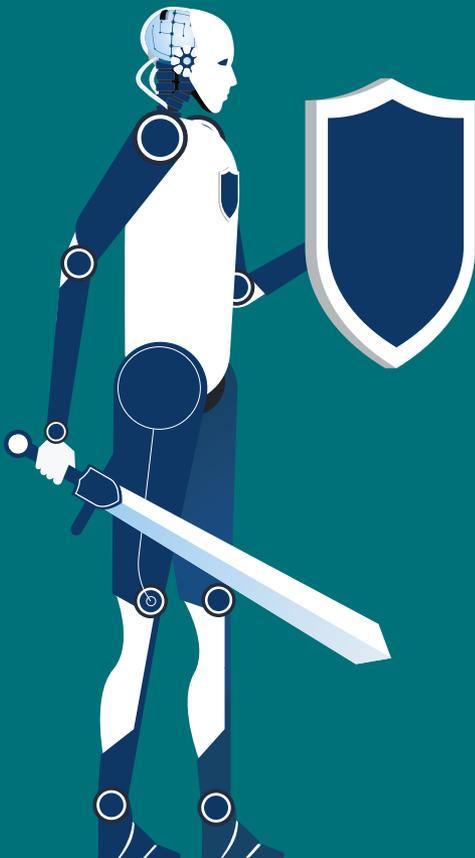
«Для достижения «управляемого ноля» необходима особая структура ОТ и ПБ. Прежняя структура, разбитая на три направления — Нижний Новгород, Тюмень и Москва, уже исчерпала себя. Корпоративный центр должен минимизировать своё управление на предприятиях — для этого есть директора на местах — и сконцентрироваться на методологии, анализе, компетенциях, адаптации законодательства, управлении подрядчиками. Мы создаём три основных направления: охрана труда и транспортная безопасность, промышленная и пожарная безопасность, экология. У каждого направления и их руководителей будут чётко разграничены функции. Кроме того, мы создадим блок по организации работы с подрядчиками для минимизации травматизма, так как все несчастные смертельные случаи за 2018 год произошли с рабочими подрядных организаций. Переходную структуру мы внедрим уже в этом году».



Узнайте больше об экологическом менеджменте в СИБУРе, смотрите интервью Анаса Гайнуллина:
<https://youtu.be/oXDEl-KrHzg>

НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ФУНКЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

- Противодействие мошенничеству и хищениям
- Физическая охрана объектов
- Кадровая безопасность
- Защита коммерческой тайны
- Возврат проблемной просроченной дебиторской задолженности



УЧЁТ, КОНТРОЛЬ, РЕАКЦИЯ



1200

мероприятий провели службы безопасности компании в рамках системы мер противодействия мошенничеству в 2018 году



200

случаев мошенничества и хищений выявлено, из них со стороны сотрудников СИБУРа – 37



200

уязвимостей бизнес-процессов вскрыто. В их отношении проведены корректирующие мероприятия



На Комитет по этике и дисциплине ООО «СИБУР» были вынесены **конфликты интересов** в отношении 43 человек (14 руководителей и 29 специалистов). По результатам проведённых разбирательств уволено 32 сотрудника

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ ТЕРРОРИСТИЧЕСКИХ УГРОЗ

Мы ни в коем случае не должны допустить ввоз или вывоз за территорию охраняемого объекта оружия, опасных или взрывчатых веществ. Это контролируется не только нами, но и государственными органами, включая Росгвардию и ФСБ.

Мы работаем в этом направлении, реагируя в том числе на внешние обстоятельства. Так, например, летом 2018 года во время проведения в России чемпионата мира по футболу мы реализовали целую программу дополнительных мер по охране предприятий.

ОХРАНА ОБЪЕКТОВ



2400

сотрудников ЧОПов обеспечивают охрану корпоративного центра, объектов московской зоны, а также всех промышленных предприятий холдинга



500

постов охраны выставляются только ЧОПом «Тобол» и его дочерними охранными организациями на объектах компании ежедневно



Надёжные ограждения, охранное телевидение, сигнализация, освещение, система оповещения на периметре, досмотровые вышки и т. д.



3000

видеокамер задействовано в охране объектов



43,7

млн рублей. На такую сумму предотвращены хищения и перемещения за периметр объектов материальных ценностей с нарушением оформления



9500

нарушителей пропускного и внутриобъектового режимов задержано в 2018 году



ЭКОЛОГИЯ В ПРИОРИТЕТЕ

Безопасность — это не только то, что происходит внутри предприятия, но и то, как оно влияет на окружающую среду. Экологическая безопасность является одним из условий устойчивого развития и центральной темой и в мировой, и в российской повестке. Для измерения влияния на окружающую среду ведущие компании используют как общепризнанные, так и индивидуально разработанные индексы.

СИБУР тщательно отслеживает уровень своего воздействия на экологию. В 2015 году специалистами компании

был разработан Индекс воздействия на окружающую среду (ИВОС), отражающий объём

основных видов влияния — выбросы, сбросы веществ со сточными водами и отходы — в расчёте на тонну произведённой продукции. Он учитывает деятельность предприятия за оцениваемый период и позволяет устанавливать долгосрочные цели, основанные на устойчивом развитии производства. «В показатель ИВОС не попадают отходы, вторичные ресурсы, которые были направлены на полезную утилизацию либо реализацию в качестве побочного продукта. Это помогает стимулировать предприятия на снижение образования ненужных отходов и максимальное вовлечение вторичных ресурсов в хозяйственный оборот», — объясняет Иван Крыловский, главный эксперт по развитию и повышению эффективности системы управления.

У многих компаний есть похожие показатели, но часто они или разрознены — удельные показатели отдельно по выбросам, отдельно по сбросам загрязняющих веществ и образованию отходов, — или это не относительные, а абсолютные цифры, которые не дают понимания общей картины.



ИНДЕКСЫ — НЕ САМОЦЕЛЬ

Для определения уровней экологической безопасности, травматизма, аварийности и т. п. в СИБУРе, как и в других крупных компаниях, используется целый ряд индексов (см. график).

Как видно из графиков, за последние годы нашей компании удалось улучшить эти показатели. Это произошло благодаря тому, что было сосредоточено пристальное внимание на охране здоровья и безопасности труда: оценили риски и приложили все усилия, чтобы снизить вероятность их возникновения.

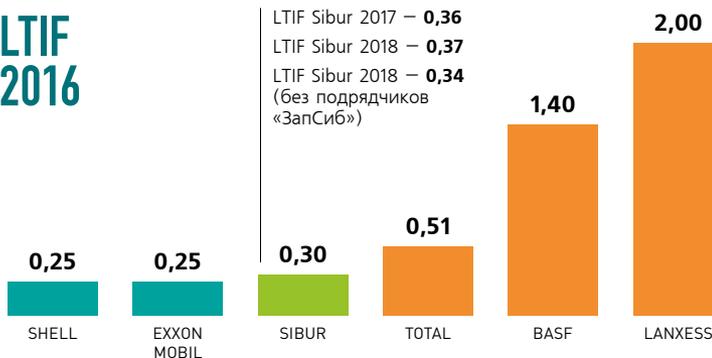
Стало очевидно, что в самом СИБУРе культура безопасности на высоком уровне, до которого не всегда дотягивают подрядчики компании. Поэтому было принято решение вовлекать подрядчиков в управление безопасностью. Теперь их

представители участвуют в совместных совещаниях, линейных обходах и поведенческом аудите безопасности, все подрядчики обязаны пройти корпоративные тренинги по ОТ и ПБ.

Впрочем, как подчеркивает Анас Гайнуллин, индексы и их изменение отнюдь не являются самоцелью. Задача специалистов по безопасности — прежде всего изменение сознания сотрудников, отношения к охране труда, к своему здоровью, в результате чего внешний контроль за соблюдением требований будет постепенно уменьшаться. Можно сказать, что соблюдение правил должно стать хорошей привычкой и внутренней потребностью. С этим согласен Сергей Лукичев: именно внутренняя мотивация сотрудников поможет сделать ноль управляемым, а компанию — образцом для остальных.

ПОКАЗАТЕЛИ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ОТ И ПБ ПРЕДПРИЯТИЙ СИБУРА НАХОДЯТСЯ НА УРОВНЕ МИРОВЫХ ЛИДЕРОВ НЕФТЕХИИ

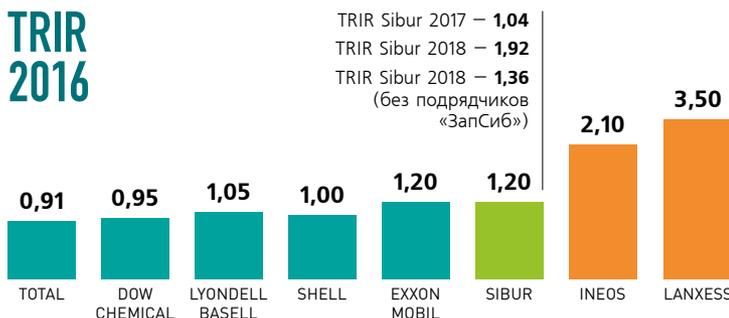
LTIF 2016



LTIF

Коэффициент частоты несчастных случаев с потерей трудоспособности (включая несчастные случаи со смертельным исходом), рассчитывается как количество случаев производственного травматизма с потерей трудоспособности на миллион человеко-часов за календарный год.

TRIR 2016



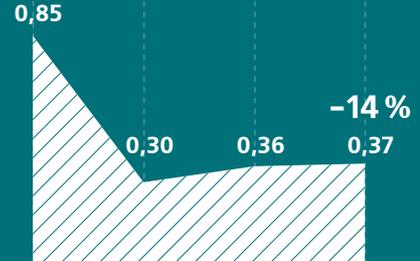
TRIR

Количество зарегистрированных происшествий с травмированием работников, включая обратившихся за медицинской помощью, на один миллион отработанных человеко-часов).



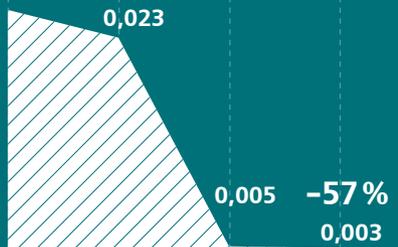
2015 2016 2017 2018

БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА
Коэффициент травматизма (LTIF)



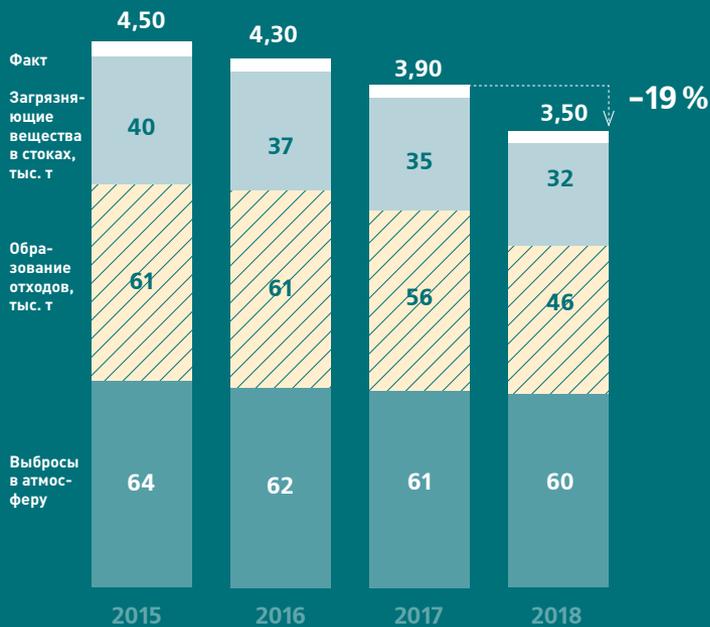
Частота травматизма на 1 млн человеко-часов

ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ
Индекс аварийности (ИАПО)

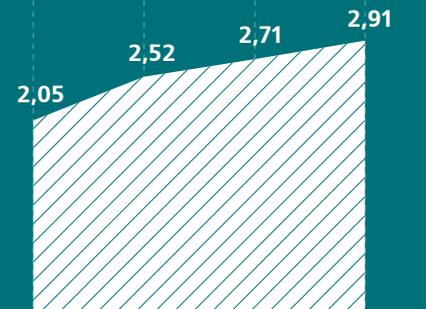


Частота повреждений оборудования на 1 млн т выпущенной продукции

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ
Индекс воздействия на окружающую среду (ИВОС, кг/т)



СОВЕРШЕНСТВО СИСТЕМЫ ОТ, ПБ И ООС
Индекс соответствия системы ОТ, ПБ и ООС требованиям (ИСС)



2015 2016 2017 2018

ОТХОДЫ – ЭТО БОЛЬШЕ НЕ «МУСОР»

ДИРЕКТОР
ПО УСТОЙЧИВОМУ
РАЗВИТИЮ МАКСИМ
РЕМЧУКОВ
ОБ ЭКОНОМИКЕ
ЗАМКНУТОГО ЦИКЛА



REDUCE, REUSE, RECYCLE. СОКРАЩАЙ, ИСПОЛЬЗУЙ ПОВТОРНО, ПЕРЕРАБАТЫВАЙ. ЭТИ ТРИ ЗАПОВЕДИ ОСОЗНАННОГО ПОТРЕБЛЕНИЯ СКОРО КАРДИНАЛЬНО ИЗМЕНЯТ НАШУ ЖИЗНЬ. ИЗМЕНЕНИЯ УЖЕ НАЧАЛИСЬ. О ТОМ, ЧТО ОЗНАЧАЕТ ПЕРЕХОД НА ЭКОНОМИКУ ЗАМКНУТОГО ЦИКЛА ДЛЯ КАЖДОГО ИЗ НАС И О РОЛИ В ЭТОМ ПРОЦЕССЕ СИБУРА КАК ПРОИЗВОДИТЕЛЯ ПЛАСТИКА РАССКАЗЫВАЕТ ДИРЕКТОР ПО УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ МАКСИМ РЕМЧУКОВ.

О ценности мусора

Население земного шара растёт, но ресурсов больше не становится. Люди всё чаще задумываются, где и как будут жить наши дети и внуки через 20, 50 и 100 лет? Решение — устойчивое развитие, которое строится на принципах экономики замкнутого типа, где ресурсы расходуются минимально, а отходы включены в цикл производства-потребления. Проще говоря, красивые термины «устойчивое развитие» и «экономика замкнутого цикла» базируются на том, что мы привыкли называть «мусором», на отходах.

Экономика замкнутого цикла отличается от линейной экономики тем, какой момент считается окончанием использования продукта. Например, я взял одноразовый стаканчик, чтобы выпить воды из кулера. Что дальше я сделаю? Выброшу, и на этом всё? Нет, такой вариант уже не подходит. В новой ситуации я должен подумать, куда мне этот стаканчик положить, чтобы он попал в переработку.

Сбор и переработка отходов должны быть выгодны всем участникам процесса. Если вернуться к примеру со стаканчиком для воды, должно быть так: полгода я пил воду, собрал много стаканов, и потом эти стаканы кто-то у меня купил. Это идеальная ситуация, когда наше осознанное поведение вознаграждено.

Осознанный потребитель в этом процессе только одна из сторон, а таких сторон очень много. Это и производители пластика, такие как СИБУР, и производители конечной продукции — всего, что внутри пластиковой упаковки, и ретейлеры,

и компании, которые занимаются сбором отходов, и те, кто эти отходы перерабатывает. В эту цепочку включены даже дизайнеры, потому что создание удобно перерабатываемой упаковки — это отдельная проблема. Например, сейчас есть несколько категорий пластика, которые просто механически не перерабатываются: многослойные плёнки, полимеры с фольгой внутри.

Но экономика устойчивого развития — это не запреты и ограничения, а новые возможности. В том числе возможность с выгодой для себя и общества скорректировать бизнес-модель. В СИБУРе мы потенциально можем включить пластиковые отходы на разных этапах цепочки производства, чтобы конечный продукт был создан на частично переработанном сырье. Это наш вклад в устойчивое развитие, ведь мы таким образом снизили объём отходов, которые едут на захоронение или сжигаются.

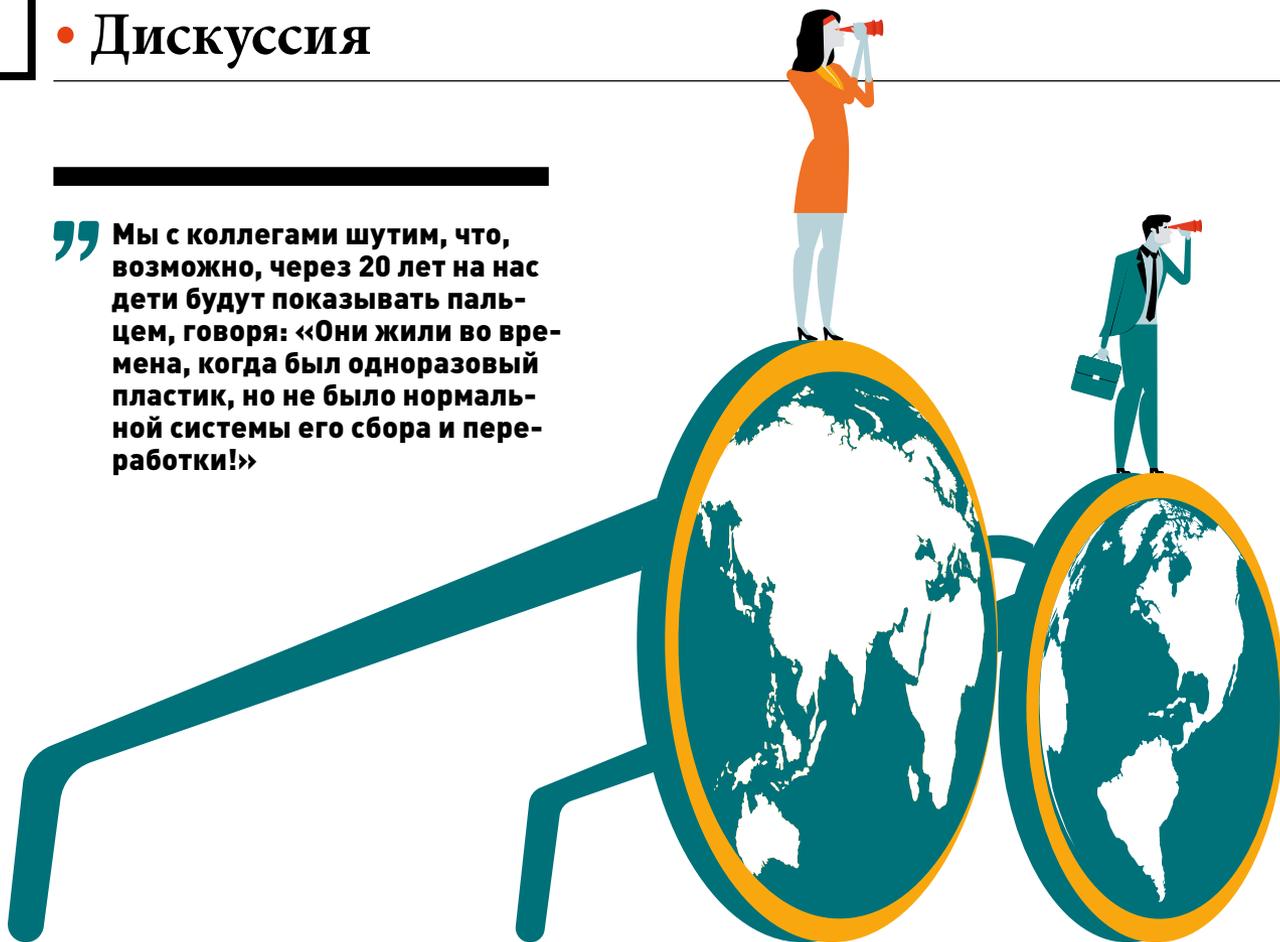
Об оценке бизнеса

Для бизнеса следование принципам устойчивого развития важно ещё и потому, что инвесторы изменили своё отношение к оценке компаний. Если раньше они смотрели только на финансовые показатели — прибыль, объём производства, выручка, возврат на акционерный капитал (Total Shareholder Return (TSR)). Теперь большое значение имеют нефинансовые показатели, которые отражают глобальное воздействие деятельности компании на окружающую среду в широком смысле. С подачи Boston Consulting Group сейчас на Западе активно используется для

Существует градация обращения с отходами, где вывоз на мусорный полигон — самый низ иерархии. Казалось бы, ниже некуда. Но, к сожалению, приходится иногда объяснять иностранным партнёрам, что в России встречаются вещи похуже: нелегальные полигоны. Это когда мусор вывозится за город и просто сваливается где-нибудь в лесу.



” Мы с коллегами шутим, что, возможно, через 20 лет на нас дети будут показывать пальцем, говоря: «Они жили во времена, когда был одноразовый пластик, но не было нормальной системы его сбора и переработки!»



оценки бизнеса показатель Total Societal Impact (TSI). На финансовую и нефинансовую отчётность смотрят в пропорции 50 на 50, то есть это не мелочь, а такая же весомая характеристика, как и доходность.

Для СИБУРа это особенно актуально, потому что мы запускаем «ЗапСибНефтехим», выходим на новые

рынки. По большому счёту переходим в высшую лигу, где начинаем конкурировать с корпорациями, которые уже проделали большой путь в этом направлении. Нам важно, как новые партнёры и потребители будут воспринимать нашу компанию с точки зрения её глобального воздействия.

Об отношении к пластику

Сейчас в России формируется негативное отношение людей к пластику в целом. В средствах массовой информации пластик предстаёт неким «вселенским злом». Большинство потребителей не делает различий между одноразовыми вещами и предметами длительного пользования. На самом деле всё не так однозначно.

От одноразовой посуды и пакетов отказываются в разных странах мира, это глобальный тренд. Но пластик бывает разным, и как материал для посуды и бытовых предметов он имеет массу преимуществ, а в развивающихся странах мира он просто незаменим, так как продлевает срок годности продуктов. Наша задача как нефтехимической компании — объяснить людям, чтобы от одноразового пластика люди переходили не к стеклу, бумаге или алюминию, а к полимерам многоразового использования. А в части одноразовых применений — поддерживать усилия государства и неравнодушных граждан по созданию инфраструктуры

В целом наша компания развивается в русле общемировых тенденций, а ценности СИБУРа симметричны и перекликаются с 17 целями устойчивого развития, принятыми ООН в 2015 году. Так, наша «Безопасность без компромиссов» в широком её понимании касается и устойчивого развития городов (11-я цель ООН), и ответственного потребления, и производства (12-я), и борьбы с изменением климата снижением углеродного воздействия (13-я).

ПРИНЦИПЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В БИЗНЕСЕ:

TSR + TSI

Total Shareholder Return — возврат на акционерный капитал

Total Societal Impact — это совокупный системный показатель влияния на общество и окружающую среду

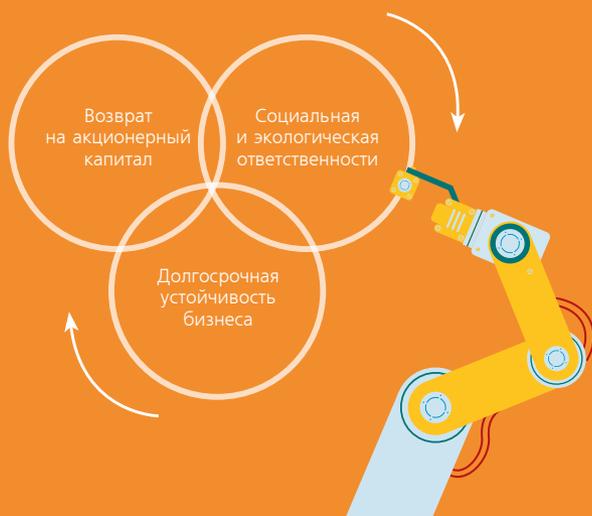
БЫЛО:

Основной фокус на финансовый успех



ДОЛЖНО БЫТЬ:

В фокусе одновременно финансовый успех, совокупный системный эффект (TSI) и устойчивое развитие



раздельного сбора и переработки отходов, тогда даже одноразовый пластик не будет являться раздражителем для потребителя.

Если люди хотят пользоваться пакетами, то пусть эти пакеты будут лучше из прочного полипропилена или полиэтилена. Они многоразовые, к тому же их можно с выгодой собрать и переработать, и тогда они не окажутся на полигоне. Но бумажный пакет нельзя считать более экологичной альтернативой одноразовому пластиковому (см. рисунок на стр. 27).

Производство пластика менее затратно с точки зрения потребления природных ресурсов. Например, СИБУР утилизирует попутный нефтяной газ — то есть нашим сырьём становится то, что в противном случае просто сторело бы на факеле нефтедобывающей компании. Мы предотвращаем выбросы CO₂ уже в самом начале цикла. А производители бумаги и картона, напротив, начинают не с плюса, а с минуса, вырубая деревья.

Это же касается затрат электроэнергии и воды: производить пластик в несколько раз экологичнее, чем алюминий. То есть по углеродному следу, по затратам воды и электроэнергии пластик оказывается более экологичным.

О наших планах

Первый и самый простой шаг, который мы сделаем в ближайшее время, — создадим эффективную систему раздельного сбора отходов на предприятиях. Мы хотим изменить логистику так, чтобы в каждом регионе использовать то, что можно локально переработать. Допустим, в каком-то городе не перерабатывают тетрапак, тогда мы не будем на предприятии продавать напитки в этих пакетах, а заменим их на продукты в другой упаковке, которую сможем переработать. Эти маленькие шаги позволят нашим 22 предприятиям с 26 тысячами человек (!) минимизировать количество образующихся отходов. Это должно послужить стимулом и для наших партнёров, чтобы изменить ситуацию с переработкой в регионах.

В долгосрочной перспективе у нас в фокусе внимания климатическая повестка — управление углеродным воздействием. И все свои решения — инвестиционные, производственные, коммерческие — мы должны принимать, учитывая углеродный след в широком смысле.

Пластик: УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ

Найдите
ближайший пункт
приёма пластика
на recyclemap.ru
и сдайте отходы
в переработку!



В основе устойчивого развития лежит экономика замкнутого цикла

ПРЕДПОСЫЛКИ

Рост населения
Рост потребления
Дефицит ресурсов

Пластик vs бумажный пакет



в **33** раза

меньше воды, чем для производства одного бумажного



на **70%**

больше CO₂, чем при производстве пластиковых



Использование пластиковых пакетов в России ежегодно предотвращает вырубку

15 000 000

деревьев, необходимых для производства бумажных пакетов



на **80%**

меньше твердых отходов



на **40%**

меньше энергии необходимо потратить

ЧТО СКРЫВАЕТСЯ ЗА МАРКИРОВКОЙ ПЛАСТИКА?

●●●●●●●● Потенциал переработки

1 PET PETE	2 HDPE	3 V	4 LDPE	5 PP	6 PS / EPS	7 OTHER
Полиэтилен-терефталат (ПЭТ/ПЭТФ)	Полиэтилен высокой плотности (ПЭВП)	Поливинилхлорид (ПВХ)	Полиэтилен низкой плотности (ПЭНП)	Полипропилен (ПП)	Полистирол (ПС)	Другие
<ul style="list-style-type: none"> ● Высокие барьерные свойства ● Устойчив к солнечному свету. Не рекомендуется нагревать выше 60 °C ● При наличии спец. значка можно разогревать в микроволновке и духовке ● Не рекомендуется использовать повторно 	<ul style="list-style-type: none"> ● Высокая прочность и стойкость к химическому воздействию ● Допускается тепловая обработка до 90 °C 	<ul style="list-style-type: none"> ● Безопасен в использовании в бытовых и промышленных условиях ● Может выделять вредные вещества только при целенаправленном сжигании (не нагревании) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Высокая прочность и стойкость к химическому воздействию ● Не рекомендуется нагревать и хранить горячую пищу ● Недопустимо использование в микроволновой печи 	<ul style="list-style-type: none"> ● Высокая прочность и стойкость к химическому воздействию ● Можно разогревать в микроволновой печи ● Можно замораживать 	<ul style="list-style-type: none"> ● Подходит для одноразового использования с холодной пищей ● Не рекомендуется нагревать и хранить горячую пищу ● Недопустимо использование в микроволновой печи 	<ul style="list-style-type: none"> ● Продукция, изготовленная из другого вида пластика, либо многослойная упаковка
●●●●●●●● ВЫСОКИЙ	●●●●●●○ ХОРОШИЙ	●●○○○○○ НИЗКИЙ	●●●●●●○ ХОРОШИЙ	●●●●●●○ ХОРОШИЙ	●●●●○○○ СРЕДНИЙ	●●○○○○○ НИЗКИЙ



РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ

1

Снижение образования отходов за счёт развития вторичной переработки

2

Снижение негативного воздействия на экологию за счёт сокращения использования ресурсов при производстве

3

Появление новых рынков, создание новых рабочих мест и повышение общего уровня благосостояния



НА «РУСВИНИЛЕ» НИКТО НЕ ДОЛЖЕН ПОЛУЧАТЬ ТРАВМ

ПРАВИЛА ЖИЗНИ ГЮНТЕРА НАДОЛЬНЫ
И СЕКРЕТ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ
БЕЗОПАСНОСТИ «РУСВИНИЛА»

НА «РУСВИНИЛЕ» — СОВМЕСТНОМ ПРЕДПРИЯТИИ СИБУРА И SOLVAY ПО ПРОИЗВОДСТВУ ПОЛИВИНИЛХЛОРИДА — ЗА ПОЧТИ ПЯТЬ ЛЕТ РАБОТЫ НЕ БЫЛО НИ ОДНОГО СЛУЧАЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА С ПОТЕРЕЙ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ. КАК ЭТО УДАЛОСЬ ИНТЕРНАЦИОНАЛЬНОЙ КОМАНДЕ УПРАВЛЕНЦЕВ — РАССКАЗЫВАЕТ ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР ООО «РУСВИНИЛ» ГЮНТЕР НАДОЛЬНЫ.



Главный секрет безопасного производства на «РусВиниле» — человеческий фактор, наше отношение к сотрудникам.

Свой первый рабочий день новые сотрудники начинают с беседы со мной о безопасности.

Наше правило: на «РусВиниле» никто не должен получать травм. «Хочу, чтобы вы взяли на себя личное обязательство: работать безопасно», — говорю будущим коллегам. Повторяя за мной фразу «Я хочу работать безопасно!», человек должен почувствовать, что за словами стоит что-то очень важное. В дальнейшем я могу напомнить человеку о данном им обещании.

Я расспрашиваю собеседника о его семье, доме, увлечениях, рассказываю о своей семье, напоминаю, что близкие ждут нас с работы здоровыми. Заканчивая разговор, я прошу, чтобы работник сегодня же побеседовал со своими домочадцами о безопасности на производстве. И я обязательно, например, на Дне семьи, спрошу у супруги сотрудника, состоялся ли такой разговор. Важно сформировать у сотрудника личный интерес к безопасной работе.

Безопасность часто связывают со штрафами, наказанием, каким-то негативным воздействием. Такой подход вызывает отрицательное отношение работников к этой теме, как к излишнему контролю. Необходимо создать в компании такую атмосферу, в которой вопросы безопасности выступают положительным фактором лично для каждого, в которой человек соблюдал бы требования техники безопасности не потому, что ему предписывают это какие-то правила, а потому что он сам этого хочет.

У подхода к вопросам безопасности нет национальной специфики. Я это знаю, я работал в Италии, Мексике, Южной Корее, Таиланде. Всё зависит от компании. Как руководитель, приходя на новое предприятие, я смотрю, какие традиции в вопросах безопасности уже сформированы, и ищу возможности достижения уровня, когда каждый из нас уверен, что безопасность — это главнейший приоритет.

По моим наблюдениям, дисциплина в русском характере находится на низком уровне. В России люди привыкли работать под контролем. Без контроля они чувствуют себя неуютно.

СОВЕТЫ ОТ «РУСВИНИЛА»



1

Не создавайте риска для коллег

2

По возможности не спешите: срочность создаёт дополнительные риски

3

По возможности не подвергайте сами себя риску

4

На предприятии нет ничего важнее сотрудников, их жизней

Поэтому для создания культуры безопасности требуется больше энергии, нежели в тех странах, где уровень самодисциплины выше.

Есть вещи, которые я не устаю повторять: чистый завод — безопасный и экономически успешный завод, успешный в долгосрочной перспективе. Это я усвоил из своего опыта работы в Мексике. Приехав туда в качестве технического директора, я увидел грязные цеха, был очень низкий уровень культуры промышленной безопасности у сотрудников. На то, чтобы сделать предприятие чистым и безопасным, ушло три года.

Чистота — первый шаг к безопасности. «РусВинил» — это чистый завод, и мы должны эту чистоту поддерживать. Я каждый день совершаю обход предприятия и, если замечаю грязь, обязательно делаю замечание. И не потому, что хочу оказать давление на подчинённых.

Я уверен: чистота и безопасность взаимосвязаны. Как только рабочее место загрязняется, поведение людей меняется.

Нельзя ожидать от человека, работающего в грязи, что он стирает свою одежду. Снижается уровень гигиены, а это начало движения к небезопасному поведению. Чистота — это то, над чем надо работать ежедневно. Это также вопрос культуры. Мексиканский завод, на котором я работал, нёс убытки, и надо было приложить немало усилий, чтобы изменить ситуацию.

Никогда не оставляйте своё рабочее место в небезопасном состоянии. В противном случае вы расставляете ловушку для своих коллег.

Самый страшный инцидент, связанный с такой халатностью, я видел в Мексике. Рабочий регулярно смазывал маслом подшипник

” Моя задача — донести до сотрудника, что на нашем предприятии не допускается нарушение правил безопасности. Дисциплина — это ответственность за свои слова и действия

конвейера. Винтовой конвейер был остановлен для проведения ремонтных работ. Сверху его закрыли металлическими пластинами. Рабочий проходил по этим пластинам к подшипнику, совершенно не опасаясь за последствия. Ремонт закончился, и в обеденный перерыв оператор решил, никого не предупредив, включить конвейер на холостом ходу, чтобы проверить его работу. Вместо пластин конвейер закрыли бумажными мешками, чтобы остатки сульфиды натрия, который перемещался по конвейеру, не пылили. Рабочий, не подозревая об опасности, смазав подшипник, поставил ногу на один из мешков. Он выжил только благодаря металлическому элементу ботинок, который заблокировал механизм. Мы находились поблизости, прибежали на крик и смогли вытащить несчастного. Нога была перерезана выше колена. Большим везением стало и то, что сульфид натрия — это сильная щёлочь, которая обожгла рану, остановив сильное кровотечение. В противном случае человек мог умереть от потери крови.

Вывод из трагического происшествия прост: нельзя оставлять рабочее место в небезопасном состоянии. Уходить с работы нужно так, как будто вы туда уже не вернётесь, оставляя всё в идеальном порядке.

Наша задача — создание реальной культуры безопасности. Она снижает риск происшествий. На «РусВиниле» каждый сотрудник прошёл курс обучения «Лидерство в безопасности».

Я чувствую дискомфорт при отсутствии перил на лестницах и ремней безопасности в автомобиле. Пользуюсь ими не потому, что меня кто-то обязывает, а из-за внутренней потребности. Нам нужно учить людей естественному безопасному поведению. «Я хочу работать безопасно» — это должно стать для человека естественным стремлением.



Владимир Сидоров,
начальник ОТ и ПБЭ ООО «РусВинил»

«Для развития культуры безопасности на заводе мы применяем разные мотивационные системы. Например, награждаем сотрудников, которые обнаружили и вовремя рассказали нам о потенциально опасных ситуациях на производстве. Ежегодно проводим День охраны труда. В этом году был квест по безопасности. Команды выполняли различные задания: потушить пожар, выбрать правильно страховочную привязь, оказать первую помощь сотруднику.

Параллельно с квестом работала сенсбилизированная зона, где любой желающий мог лично убедиться, как сложно выполнять рутинные действия при наличии какого-либо физического ограничения. Например, напечатать текст на компьютере с завязанными глазами, открыть бутылку воды одной рукой, сделать рисунок, держа кисть только двумя пальцами, или одеться без помощи рук. Это позволяет **на собственном опыте прочувствовать возможные последствия** небезопасного поведения».

ВИТАЛИЙ КУПЦОВ: «ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ — ЭТО СИСТЕМНАЯ РАБОТА»

КОГДА МЫ ГОВОРИМ О «БЕЗОПАСНОСТИ БЕЗ КОМПРОМИССОВ», ТО ОБЫЧНО ИМЕЕМ В ВИДУ ПРОМЫШЛЕННУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ, ОХРАНУ ТРУДА, ЗАБОТУ ОБ ЭКОЛОГИИ... НО ДЛЯ ТАКОЙ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНОЙ КОМПАНИИ, КАК СИБУР, НЕ МЕНЕЕ ВАЖНА И ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ. О ТОМ, ЧТО ТАКОЕ ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ, КТО ЕЁ ОБЕСПЕЧИВАЕТ И КАКИЕ ВЫЗОВЫ В ЭТОЙ ОБЛАСТИ СТОЯТ ПЕРЕД КОМПАНИЕЙ, НАМ РАССКАЗАЛ ДИРЕКТОР ПО ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СИБУРА ВИТАЛИЙ КУПЦОВ.

ОБЪЕКТИВНАЯ НЕОБХОДИМОСТЬ

Информация — это такой же ценный актив компании, как и производственный цех, наливная эстакада или пиролизная печь. На её основе принимаются решения, строятся планы, подсчитываются себестоимость, расходы и доходы. С каждым годом ценность информации увеличивается, технологии её обработки становятся всё более распространёнными и сложными.



Как и для любой другой ценности, для информации справедливо, что её надо защищать. Это понимание сложилось не сегодня и не вчера, а десятилетия назад, когда в 70–80-х годах первые крупные компьютерные сети начали выводиться из строя тогда ещё простыми «хулиганскими» программами, из-за чего останавливалась работа исследовательских институтов, государственных органов, терялись накопленные

данные. В противовес этому начала развиваться информационная безопасность — область практических знаний о том, как лучше всего для информации обеспечить конфиденциальность (недоступность для тех, кому не предоставлено разрешение), целостность (корректность и полноту) и доступность (готовность к использованию в любой момент времени). Уже долгое время ни одна компания, осознающая ценность



1 ТРЛН \$ В ГОД

достигли убытки мировой экономики от киберпреступлений по данным Всемирного экономического форума

8–10 ТРЛН \$ В ГОД

рост ущерба по прогнозам аналитиков к 2022 году

собственной информации, массивов данных, инструментов хранения и обработки информации, не позволяет себе обходиться без действующих процессов обеспечения информационной безопасности.

Сейчас, когда развитие информационных технологий качественно переросло из автоматизации в цифровизацию, многократно усложнились и интегрировались между собой различные бизнес-процессы. Ранее мы подключали компьютерные комплексы к производственным установкам, чтобы они помогали управлять отдельными промышленными установками, а в другом месте на отдельных серверах вели учёт продукции, бухгалтерию. Теперь эксперт в Москве в реальном времени может наблюдать одновременно за производствами в Красноярске, Дзержинске, Нижневартовске (к примеру, через систему класса MES) и получать самые актуальные производственные данные с установок. Оператор на заводе контролирует сложнейшие процессы, которые раньше управлялись целой бригадой. Монтажник в цехе при ремонте установки скоро будет получать подсказки онлайн от инженера, который будет сидеть за тысячи километров от него и видеть всё, что видит рабочий перед собой. Всё это многократно повышает требования к безопасному и бесперебойному функционированию ИТ-инструментов, ИТ-ландшафта. Потому как в текущих реалиях ценой компьютерного сбоя, работы вируса может быть уже не только остановка производственной линии, но и техногенные аварии, многомиллионные потери.

КИБЕРУГРОЗЫ В ТRENDE

Само по себе развитие информационных и цифровых технологий означает всё более глубокое проникновение в нашу жизнь, их упрощение для использования людьми, массовость. Другая сторона прогресса — многократное внутреннее усложнение структуры цифрового продукта. Чем сложнее объект, созданный человеком, тем больше вероятность наличия в нём различных ошибок. Чтобы снизить вероятность того, что ошибки появятся в цифровых продуктах, а уязвимости программно-аппаратных комплексов будут использованы во вред компании, нами реализуется множество мероприятий, цель которых обеспечить безопасное функционирование информационного ландшафта компании и непрерывность её процессов. К примеру, «ЗапСибНефтехим» — самый современный из всех заводов холдинга, уровень автоматизации и цифровизации производств которого сопоставим с крупнейшими мировыми аналогами. Даже далекому от нефтехимического производства человеку несложно будет представить масштаб аварии, если в работу одного компьютеризированного производственного комплекса вмешаются со злым умыслом. Для защиты автоматизированных систем управления технологическими процессами (АСУ ТП — пять крупнейших систем, контролирующих все производственные процессы завода) нами организован и реализуется большой проект по внедрению комплекса информационной безопасности в этих АСУ ТП. Конечно же, аналогичные работы проводятся и в отношении других информационных систем и активов компании. Наше подразделение в части обеспечения информационной безопасности участвовало в проектировании и внедрении SAP ERP и КИС ЕСМ. Во всех процессах холдинга, где информация создаётся, передаётся и обрабатывается, есть необходи-



мость защищать данные, чтобы компания не понесла ущерб в результате нарушений информационной безопасности. Киберпреступность не стоит на месте, а так же стремительно развивается вслед за цифровыми, информационными технологиями. Большинство отчётов крупнейших аналитических агентств включают киберпреступность в тройку наибольших угроз экономике и безопасности государств и корпораций. Сейчас хакер — это не молодой студент, желающий прославиться за счёт количества выведенных из строя серверов или с помощью непристойной картинке на главной странице популярного сайта. Нет, это профессионал, цель которого заработать деньги за счёт получения контроля над тысячами компьютеров и устройств, написания и продажи вредоносного программного обеспечения, выполнения заказных атак на инфраструктуру корпораций, кражи и продажи ценной информации.

ИСТОРИЯ ИЗ ЖИЗНИ

Два года назад все СМИ говорили о разрушительных эпидемиях вирусов WannaCry и NotPetya (две разные зловерные программы, использующие одну и ту же уязвимость в операционной системе Windows). Вирус попал в компьютеры, блокировал их работу, а люди видели на экранах заставку «ваша информация зашифрована, переведите деньги на виртуальный кошелек, тогда мы вам пришлём код для разблокировки». Пострадало большое количество крупных компаний, т. к. вирус, попав в корпоративную сеть, начинал незамедлительно искать в ней бреши и распространяться далее уже внутри, поражая не только компьютеры пользователей, но и серверные кластеры, практически парализуя работу

организаций. Нас эта эпидемия не затронула, хотя единичные случаи заражения были (без серьёзных последствий). То, что мы не пострадали, говорит не о какой-то нашей особенной прозорливости, а о том, что безопасность действительно не терпит компромиссов и не прощает мелочей. Заблаговременная и методичная работа функции Информационная безопасность и техническая защита, функции ИТ по отслеживанию, установке и настройке критичных обновлений программного обеспечения, по выполнению рекомендаций производителей информационных и операционных систем в части устранения недостатков и уязвимостей не позволила распространиться вирусу. Простые и понятные мероприятия, внимание к мелочам, своевременное обновление антивирусов, и наша сеть, состоящая из более 23000 хостов, практически не заметила вирусной эпидемии. WannaCry, NotPetya использовали для заражения и распространения критичную ошибку в Windows. Причём на тот момент эта уязвимость уже была известна в Microsoft, и компания ещё за три месяца до эпидемии выпустила обновление, которое устраняло брешь в защите. В результате пострадали те организации, которые не позаботились заранее о регулярном обновлении операционных систем.

БЕЗОПАСНОСТЬ — ВОПРОС ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ

В большинстве случаев злоумышленники атакуют не с целью навредить конкретной организации, а чтобы воспользоваться чужими ресурсами и заработать на этом. Выше я привел благополучный для нас кейс с WannaCry, но в нашей истории не всегда всё было идеально.

• Другой взгляд

Например, в 2007–2008 годах от хакеров пострадало одно из наших предприятий. До его телефонной станции добрались злоумышленники и начали продавать международные звонки, оплачивать которые пришлось нам, всем желающим по низкой стоимости. Это не был какой-то особо хитроумный взлом. Сработал человеческий фактор при настройке не самого передового технического решения, чем и воспользовались посторонние.

Стоит отметить, что половина решения задачи защиты от злоумышленников — это аккуратное соблюдение всеми пользователями сети, и работниками ИТ, и рядовыми пользователями, правил информационной безопасности. Для того чтобы пользователь знал и понимал требования информационной безопасности, мы выпустили внутрикорпоративные стандарты, разработанные с учётом возможных рисков и практического опыта, — это более 20 документов по разным областям. Среди них не только документы по профессиональной тематике. Отдельные стандарты, с которыми мы знакомим пользователей корпоративной сети (а это не только штатные работники предприятий, но и множество представителей подрядчиков, которые оказывают холдингу различные услуги), по сути разъяснения — как ему, пользователю, сделать свою работу с информационными ресурсами безопасной. Причём разъяснения достаточно универсальны, многие из них полезно применять и в обычной жизни. Также для повышения информированности готовим для персонала тематические рассылки, баннеры, уведомления. В ближайших планах — внедрение наглядного интерактивного обучающего курса по вопросам информационной безопасности.

КОГДА ЗАЩИТА — ДЕЛО ТЕХНИКИ...

В августе 2017 года в компании заработало первое ИТ-решение, основанное на технологиях и принципах BigData. Нами была запущена система управления событиями информационной безопасности (Security Information and Event Management, SIEM), которая в реальном времени собирает из множества источников (с серверов, сетевого оборудования, из систем безопасности, информационных систем) протоколы событий, а затем на основе определённых правил сопоставляет различные и не связанные между собой события. По результатам таких сопоставлений работник функции «Информационная безопасность» может увидеть вирусную эпидемию, атаки различных типов, реализующиеся инциденты, аномалии в работе серверов и оперативно принять меры.

Многое до сих пор приходится решать в ручном режиме. Не всё получается автоматизировать. Да, система акцентирует внимание на определённых событиях, классифицирует их, оценивает степень опасности, даёт подсказки, но дальше дело за экспертом. Такой ручной работы очень много, и в обозримом будущем её меньше не станет. Наше мнение, как и мнение профессионального сообщества, таково, что ещё долго не получится избавиться от специалистов и ручного режима управления.

ОДИН В ПОЛЕ НЕ ВОИН

Компании для обеспечения информационной безопасности крайне важны командная работа, кросс-функциональное взаимодействие с теми подразделениями, которые занимаются развитием и внедрением технологий, цифровизацией, автоматизацией. Наша компания всегда старалась внедрить передовые ИТ-инструменты и уже длительное время уделяет пристальное внимание разработке и внедре-

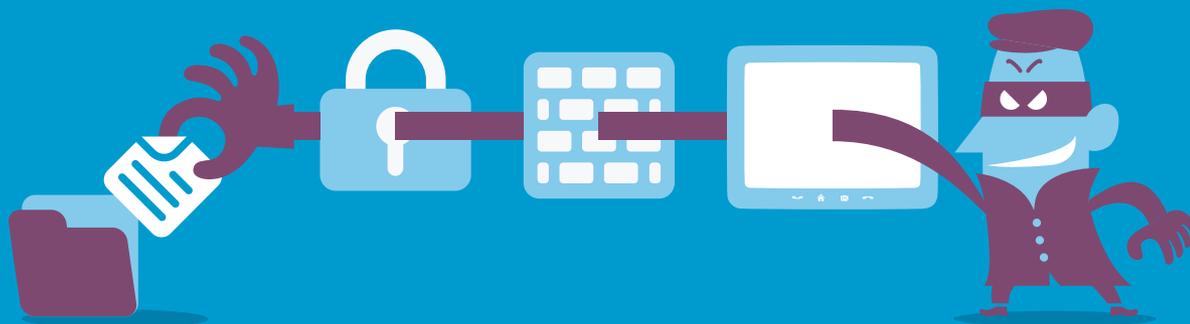
Каждую секунду корпоративные системы защиты фиксируют и блокируют десятки попыток проникнуть в корпоративную сеть из Интернета.

Около 50 % —

объём нежелательных, а также вредоносных писем в почтовом трафике корпоративного центра, все они автоматически блокируются системой антиспам.

” Киберпреступность не стоит на месте, а так же стремительно развивается вслед за цифровыми, информационными технологиями





нию современных цифровых продуктов. ИТ-решение должно быть не только эффективным, но и безопасным в своем использовании, поэтому мы стараемся участвовать в каждом внедрении с самого начала, когда ещё только генерируются и обсуждаются идеи, чтобы сразу помочь выбрать безопасный путь. В ином случае ошибки и уязвимости в цифровом продукте могут стоить очень дорого для компании.

Не только техника и технологии определяют наши подходы к работе. Отдельные и наиболее серьёзные требования по защите информации нам диктует законодательство. Это и закон о защите персональных данных, и закон об объектах критической информационной инфраструктуры, и даже не так давно введённый в действие европейский регламент по защите данных (GDPR, General Data Protection Regulation) влияет на то, как нам необходимо выстраивать процессы. В случаях, когда обеспечение информационной безопасности требует соблюсти дух и букву закона, мы обращаемся за помощью в юридическую поддержку (и, как правило, её получаем).

ГЛАВНОЕ — ЭТО ЛЮДИ

До недавнего времени информационную безопасность всего холдинга обеспечивали команда из пяти человек в Корпоративном центре и несколько выделенных работников в подразделениях по безопасности на крупнейших предприятиях (еще чуть более 10 человек). Работу проводили централизованно, периодически выезжали на объекты, делали аудиты. Но компания растёт, процессы усложняются, перед нами ставят всё более амбициоз-

ные задачи. Это и самостоятельный поиск уязвимостей в приложениях, ИТ-инфраструктуре, так называемый «этичный хакинг», и анализ программного кода в разрабатываемых цифровых продуктах, и многое другое. Поэтому сейчас наша деятельность выделена из подразделения экономической безопасности, мы стали самостоятельной функцией, и было принято решение увеличить нашу численность до 40 человек.

Сама специфика работы такова, что эксперт по информационной безопасности — это и высококлассный специалист в информационных технологиях, и аналитик, и администратор, и учитель. Все эти навыки нужны для того, чтобы эффективно противодействовать всё возрастающим киберугрозам, выявлять и понимать причины инцидентов, планировать действия, координировать и управлять работами по обеспечению информационной безопасности, обучать и развивать себя и других. И наша работа направлена не только на технологии, программное обеспечение, но во многом на людей. Чаще всего вирус попадает в сеть потому, что кто-то открыл заражённое письмо или не досмотрел с установкой антивируса. Информация о сделках или клиентах оказывается в публичном пространстве из-за ошибки администратора, забывшего убрать доступ для всех. Человеческий фактор очень серьёзно влияет на безопасность информации и, как следствие, на эффективность работы компании. Если мы все станем более внимательно относиться к своим действиям, не будем делать, как проще и быстрее, а наоборот, постараемся поступать осознанно, эффективно и безопасно, в рамках корпоративных стандартов и правил, то уверен, у нас получится настоящая информационная безопасность без компромиссов.



МАРИНА МЕДВЕДЕВА: «В ЛЮБОЙ СИТУАЦИИ ГЛАВНОЕ — ОСТАВАТЬСЯ ЧЕЛОВЕКОМ»

ЧТО САМОЕ ТРУДНОЕ В РАБОТЕ РУКОВОДИТЕЛЯ, КАК ФОРМИРУЕТСЯ СЛАЖЕННАЯ КОМАНДА, ПОЧЕМУ ЛИЧНЫЕ УБЕЖДЕНИЯ ВЛИЯЮТ НА РАБОТУ И ЗАЧЕМ НАМ ДРЕСС-КОД — ОБО ВСЁМ ЭТОМ МЫ ПОГОВОРИЛИ С МАРИНОЙ МЕДВЕДЕВОЙ, ЧЛЕНОМ ПРАВЛЕНИЯ ООО «СИБУР», УПРАВЛЯЮЩИМ ДИРЕКТОРОМ ФУНКЦИИ «БИЗНЕС-ПРОЦЕССЫ, ОБЩЕКОРПОРАТИВНЫЕ СЕРВИСЫ, КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ».

— Как бы вы сформулировали свои главные «правила жизни»?

— Первое — оставаться самим собой. Когда человек постоянно играет роли в духе «сейчас я такой, а завтра я буду другой», то это чувствуется. Соответственно, такому человеку не будут доверять, а без искренности невозможно выстраивать отношения с людьми. Второй принцип — это человечность. В наше время, когда вокруг так много конкуренции и мир становится всё жёстче, важно не забывать о таких элементарных вещах, как доброта и милосердие: протянуть руку человеку, нуждающемуся в помощи, не пройти мимо. В сложной жизненной ситуации может оказаться кто угодно, в том числе и ты сам. Третий принцип — это порядочность и честность. Все мы несовершенны, и бывает соблазн обойти другого, сделать что-то за спиной, поэтому особенно ценно, когда люди приходят и говорят прямо. Открытый диалог даёт возможность найти пути для взаимодействия.

— Как сформировались ваши ценности?

— В основном от родителей, из семьи. Мне кажется, что наш первый паттерн — из детства, и тут можно как раз транслировать принцип человечности в широком смысле этого слова. Это не значит, что родители должны как-то специально заниматься морализаторством. Нет, всё происходит естественным путём, на примере, через образ жизни. Помню, как мы в детстве с бабушкой ходили кормить бездомных кошек, собак. Ещё помню свой шок, когда лет в восемь я увидела старушку, которая просила милостыню. Это было первое столкновение с нуждой, опыт того, что к людям нужно относиться внимательнее. А вообще, такие вещи воспитываются на отношениях в семье, с друзьями. Есть некий фон, который постоянно транслируется и бессознательно впитывается ребенком, становится его естественными убеждениями.



МАРИНА МЕДВЕДЕВА

ДАТА РОЖДЕНИЯ

1971 год

ОБРАЗОВАНИЕ

Московский государственный колледж МИД СССР (1991 г.)

Московская Академия экономики и права (2000 г.)

МГИМО, факультет дополнительного профессионального образования (2008 г.)

MBA, курсы «Международный нефтегазовый бизнес», INSEAD и «Сколково»

КАРЬЕРНЫЙ ПУТЬ

БОЛЕЕ 20 ЛЕТ — в нефтехимических компаниях на руководящих позициях. В компании СИБУР с 2008 года

2008–2016 ГОДЫ — директор, общекорпоративные сервисы и органы управления

2012 ГОД — член совета директоров Reliance Sibur Elastomers Private Limited

2016 ГОД — член правления

С НОЯБРЯ 2018 ГОДА — член правления, управляющий директор, «Бизнес-процессы, общекорпоративные сервисы, корпоративное управление ООО «СИБУР»

ЛЮБИМЫЕ ЦИТАТЫ ИЗ ФИЛЬМОВ

**«Трудно с тремя.
Когда трёх научишься
организовывать, дальше
число уже не имеет
значения»**

**«Меня не интересует,
почему нет, меня
интересует, что
вы сделали, чтобы
было да»**

Х/ф «Москва слезам не верит»



— Бывало ли так, что ваши представления о мире менялись под влиянием внешних обстоятельств?

— Расскажу о двух опытах такого изменения. Первый связан со знакомством с реальной западной бизнес-практикой. До перестройки, когда границы были практически закрыты, многим западный мир представлялся фантастически прекрасным, а люди в нём — идеально этичными. Затем в моей жизни был период, когда я работала с ребятами из британского офиса, подружилась с ними, и однажды стала свидетелем довольно некрасивого конфликта на работе. Своими глазами увидела, что и здесь, как и у нас, могут быть интриги, предательство, — и, можно сказать, тогда с меня слетели розовые очки. Я поняла, что не нужно строить иллюзии и ждать, что действительность будет им соответствовать, — разочарование неизбежно. Вторая трансформация связана с трудными для меня навыками: я от природы очень энергичный человек и для меня всегда было важно действовать без промедления. Но с опытом, получая обратную связь, я стала осознавать, что иногда ситуацию бывает полезно отпустить, посмотреть, как она будет развиваться, не торопить события. Этот подход был для меня непривычным, но очень полезным.

— Насколько ценности СИБУРа перекликаются с вашими личными принципами? Какие из них вам особенно близки?

— Лично мне ближе всего «Сплочённая команда». На мой взгляд, все остальные ценности — «Умный результат», «Взаиморезультат», «Безопасность без компромиссов» — являются её следствием. Если у вас сплочённая команда, то очевидно, что вы друг друга уважаете, понимаете, что хороший результат достигается не любой ценой и не за счёт чужих интересов. Отчасти такое понимание команды у меня тоже из детства — я занималась синхронным плаванием, а там успех напрямую зависит от слаженности действий. Конечно, это не значит, что люди должны быть одинаковыми, напротив — я приветствую разнообразие опыта, мнений. Просто важна синхронность «в моменте», естественная коллаборация, когда вы работаете над общим проектом.

— Статистика показывает, что в России женщин топ-менеджеров меньше, чем мужчин. Это связано с объективными причинами или с убеждениями самих женщин?

— Есть факторы объективные и субъективные. Объективно у нас никто специально не ограничивает женский карьерный рост, просто существует определённое количество управленческих позиций, и их не будут расширять для того, чтобы в руководстве появилось больше женщин. Мы все находимся в одинаковой конкурентной позиции. Тут многое зависит от того, сколько сил и времени вы готовы инвестировать в свою карьеру. Вот здесь вступают в силу субъективные факторы: отношения, которые сложились у вас в семье. Бывает, что женщина не ощущает поддержки своих карьерных амбиций со стороны близких и ей приходится делать выбор между домом и работой. А есть и обратные случаи — перед моими глазами немало примеров, когда, допустим, при переезде женщин из других городов в столицу их супруги не просто поддер-

” Мне нравится, как трансформируются наши ценности: понимание безопасности стало более современным — помимо охраны труда появилась забота об экологии. Возникло представление об умном результате, это значит, что нам важно, каким образом достигаются наши цели



ТРИ ЛУЧШИХ СПОСОБА СНЯТЬ НАПРЯЖЕНИЕ И «ПЕРЕЗАГРУЗИТЬ» СОЗНАНИЕ



01

Сесть на самолёт и улететь на пару дней в другой город



02

Сходить на массаж



03

Зоотерапия

живали такой выбор, но и переезжали сами, искали здесь работу. В такой ситуации возникает здоровый компромисс между карьерой и семейной жизнью — и проблемы выбора просто не возникает.

— Вы сторонница дресс-кода на работе. Что он для вас значит?

— Для меня дресс-код — это уместный внешний вид, который вы демонстрируете как представитель компании. Обычно мы обсуждаем это применительно к офисным работникам, но ведь на заводе рабочие обязательно носят форму, это вопрос безопасности. В офисе одежда не связана с охраной труда, но она связана с представительской функцией. Когда-то я работала в МИДе, там нам говорили: «Ты представляешь страну». Здесь можно сказать: «Ты представляешь компанию», и это надо иметь в виду, одеваясь на работу. Для меня дресс-код — это инструмент самодисциплины, создания правильной рабочей атмосферы. Есть мнение, что не важно, в чём человек ходит, пусть как угодно самовыражается, главное, чтобы эффективно работал. В целом это верно, но не надо забывать и о чувствах других людей, в конце концов, это является частью наших ценностей — «Сплочённая команда», «Взаимоуважение», «Партнёрство».

— Современные правила руководства людьми: какие из них сохраняются неизменными последние 20–30 лет, а какие появились недавно?

— По большому счёту, принципы руководства людьми не меняются, смещаются только акценты. Несколько лет назад у нас был забавный случай: в компании реализовывали проект «Производственная система СИБУРа», где были рекомендации эффективности для руководителей: линейные обходы, беседы у доски, планы на день. А потом поехали в Калининград и там были в Музее мирового океана, где один из экспонатов — это большое судно, которое является и музеем, и действующим кораблем. Так вот, у них

ТРИ САМЫХ НЕОБЫЧНЫХ МЕСТА В РОССИИ, КОТОРЫЕ ВАС УДИВИЛИ



01

ЭЛЬБРУС

Ещё в детстве меня поразил Эльбрус, куда мы с родителями ездили кататься на горных лыжах



02

САХАЛИН

Сахалин — очень необычное место: вокруг океан, а здесь на острове пагоды, и всё буквально пропитано историей



03

КАЛИНИНГРАД

Калининград — с его смесью прусской и русской культуры

в капитанской рубке висел стенд, датированный 1978 годом, и там были описаны ровно те же принципы руководства. Мы это даже сфотографировали, настолько это совпало. Так что глобально ничего не меняется, просто в разные времена бывает фокус на те или иные вещи. Например, сейчас важными факторами являются мотивация сотрудников, их развитие — потому что все хотят привлекать в свою компанию лучшие кадры. Но элементы этого были и в советские времена: 13-я зарплата, курсы повышения квалификации. Уверена, что для любой современной практики непременно найдётся историческая параллель.

— Какие «софтовые» требования сейчас предъявляет к людям рынок?

— Прежде всего, быстрая обучаемость и гибкое мышление. Человек должен изначально понимать, что если он приходит на конкретную должность и даже функцию, то не факт, что он будет через полгода

продолжать делать то же самое. Его спектр задач может сильно меняться в зависимости от ситуации. Он должен быть готов осваивать дополнительные навыки, учиться выполнять не свойственные ему ранее задачи. Сегодня представление о жёстком наборе должностных обязанностей, за рамки которых вы не будете выходить, сильно устарело. Так сейчас уже не работают, просто потому что всё быстро меняется, и задачи приходится решать в режиме здесь и сейчас и той командой, которая есть.

— Как вы набираете свою команду? Есть какие-то приёмы, которые позволяют вам быстро вычислять «своих» людей?

— Когда я беседую с человеком, то всегда обращаю внимание, как он рассказывает о предыдущем месте работы. Обстоятельства ухода бывают разными, и дело не в них. В том, как человек об этом рассказывает: если он с удовольствием и с энтузиазмом вспоминает, как делал тот или иной проект, как внёс

свой вклад, — это является хорошим сигналом. Значит, человек способен абстрагироваться от личных моментов и сосредотачиваться на своём деле. Следующий момент, который меня интересует, — это причина, по которой человек хочет работать именно в СИБУРе. Когда люди объясняют это тем, что стремятся работать «в крупной стабильной компании», то это не самый убедительный аргумент, хотя по-человечески и понятный. Вот если соискатель говорит, что слышал доклады наших спикеров на конференции, приезжал к нам на референс-визиты или просто много читал о наших проектах в СМИ и его это зацепило, заинтересовало, то это свидетельствует о том, что человек делает осознанный выбор, понимает, куда и зачем он идёт.

— Важно ли при формировании команды подбирать не просто профессиональных людей, а ещё и тех, кто близок по духу?

— Безусловно. Люди должны быть с разным бэкграундом, опытом

**ТРИ МЕСТА В РОССИИ /
В МИРЕ, ГДЕ
ВЫ ЕЩЁ НЕ БЫЛИ,
НО ХОТЕЛИ БЫ ПОБЫВАТЬ**



На фото:
побережье
Камчатки

Камчатка,
плато Путорана
и любые горы,
где я ещё не была

” Я бы смогла работать в компании, где меня не устраивает корпоративная культура, только в одном случае: если бы почувствовала, что могу на неё влиять, что-то изменить к лучшему. Только тогда это имеет смысл

и жизненной позицией. Но, когда ты формируешь команду, ты должен понимать, что у людей должна быть ещё и какая-то общая содержательная повестка. Если все будут диаметрально разные, то не получится коллективного духа. Например, на работу приходит новый сотрудник, который занимается йогой, а в команде уже есть пара таких людей, — значит, вне рабочего времени они смогут дополнительно социализироваться, и это пойдет на благо коллективу. Или вот у нас есть группа

ребят, занимающихся триатлоном: мы их специально не подбирали, просто так совпало, и это здорово, потому что по опыту и жизненной практике это абсолютно разные люди, но общий интерес помогает им стать сплочённой командой.

— Нанять «правильного» человека нелегко, но ещё труднее расстаться с сотрудником, особенно если он проработал в компании не один год. Когда и почему это бывает необходимо?

— Есть разные ситуации. Одно дело, когда человек поступает непорядочно, начинает хитрить, что-то выдумывать, распространять слухи, — я считаю, что не стоит иметь в периметре таких токсичных людей. Они своими действиями отравляют атмосферу в коллективе. И другая ситуация, когда человек достойный, хорошо себя зарекомендовал, но в какой-то момент стал терять интерес к работе. В таких ситуациях нужно просто садиться и разговаривать, я это называю «перестать мучить друг друга». Возможно, это временное явление, и разговор поможет понять, что надо изменить, — может быть, перевести сотрудника на другую задачу. Бывает и системный кризис, когда действительно пора расставаться, часто во благо самого же сотрудника, который мучится на работе и продолжает это делать по инерции. Конечно, это неприятный разговор, но такова ноша руководителя.

**КЕЙС:
ОТПУСТИТЬ СИТУАЦИЮ,
НО НЕ ОПУСТИТЬ РУКИ**

В работе руководителя особенно тяжёлым бывает даже не столько выбор, сколько правильное принятие ситуации, которая разворачивается не так, как планировалось. Здесь мы возвращаемся к важному умению не торопить события. Была такая история: наша команда делала проект для защиты в коллегиальном органе. Мы вложили в него много сил, энергии, и, по нашему мнению, он был готов к запуску. Однако, в последний момент руководством было принято решение не выносить проект на защиту, а отправить на дополнительное изучение. Вот этот шаг назад для меня лично как человека, за которым стояла «заряженная» команда, был очень тяжёлым. Причем трудно было даже не столько вернуться к уже изученному материалу и пересмотреть какие-то позиции, сколько не потерять при этом мотивацию, не опустить руки.

Часто мы представляем руководителя как человека, который всё держит под контролем, для которого сложность состоит только в том, чтобы сделать верный выбор. Но иногда гораздо сложнее не решать, а принимать ситуацию во всей её сложности: быть стрессоустойчивым, гибким. Осознавать, что не всегда решения бывают однозначно правильными или неправильными, уметь при необходимости отступить, не форсировать события. А самое сложное — несмотря ни на что вновь собрать команду и продолжить движение вперед: на полной мощности, с уверенностью в успехе своего дела.

УВАЖЕНИЕ, ОБЩЕНИЕ И ОТДЫХ:

ПРОСТЫЕ СЕКРЕТЫ БИЗНЕС- ПРОДУКТИВНОСТИ

КАЗАЛОСЬ БЫ, НА РАБОТЕ НЕТ МЕСТА ОСОБОМУ ВЕСЕЛЬЮ. ЗДЕСЬ ИСПОЛНЯЕШЬ ОБЯЗАННОСТИ, ПРЕОДОЛОВАЕШЬ СТРЕСС И УСТАЕШЬ. ТАКОЕ ВОСПРИЯТИЕ РАБОЧЕГО ПРОЦЕССА ХАРАКТЕРНО ДЛЯ МНОГИХ ЛЮДЕЙ. ОДНАКО ЭТО ВОВСЕ НЕ ОЗНАЧАЕТ, ЧТО ВСЕ ОНИ ЛЕНИВЫ. ПРИЧИНА ЧАЩЕ ВСЕГО В ДРУГОМ: В САМОЙ КОМПАНИИ ЧТО-ТО НЕ ТАК С СИСТЕМОЙ УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ.

КАК РАБОТАТЬ
НА ПОЛНОЙ МОЩНОСТИ
И НЕ УСТАВАТЬ?

Книга Тони Шварца «То, как мы работаем, — не работает» рассказывает, как сломать стереотип о том, что бизнес-эффективность — это умение заставить коллектив работать без отдыха. Такое восприятие эффективности не просто ложно — оно губительно и для здоровья сотрудников, и для бизнеса.

Шварц — глава компании Energy Project, которая помогает компаниям по всему миру стать эффективнее, увеличить прибыль и сохранить сотрудников с потенциалом. В создании книги ему помогли Жан Гомес, специалист по подготовке руководящих кадров, а также Кэтрин Маккарти, одна из авторов «Лидерства на грани», популярной книги о стратегиях управления.



Безопасность — это забота

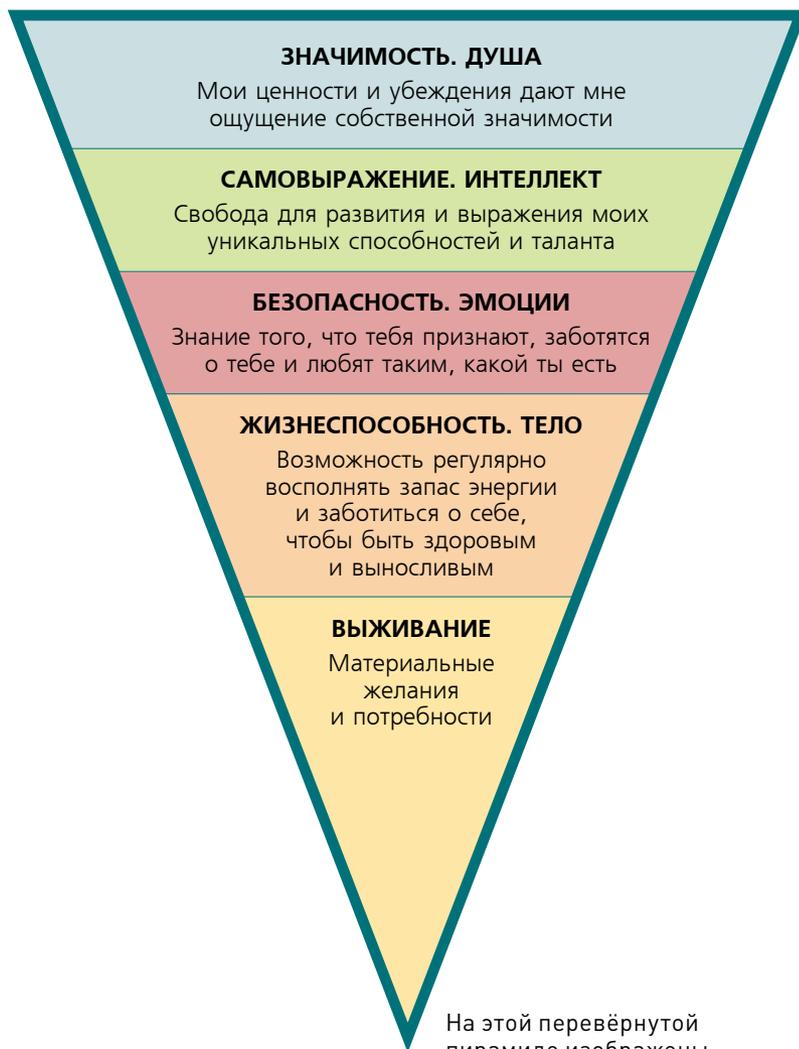
Привычка выполнять работу «по накатанной», не прикладывая усилия, так же пагубна, как и привычка трудиться до изнеможения и крайней степени раздражения. В итоге результат достигается, но не приносит удовлетворения, демотивирует. Не говоря о том, что усталость и снижение внимания грозят травмами и происшествиями на рабочем месте.

Секрет продуктивности любого бизнеса, утверждает Тони Шварц, — забота о потребностях людей. Эти потребности универсальны и основаны на простой идее: каждый нуждается не только в поддержании физического существования, но и в ощущении удовлетворённости, позитивных эмоций и духовных силах.

Восстановление энергии повышает производительность труда — таков принцип «здоровой» эффективности. Каждый коллектив переживает циклы «выживания» и «восстановления», то есть периоды максимального напряжения (например, во время сдачи годового отчёта) и периоды отдыха.

Компании, где следят за этим балансом и внедряют соответствующие инструменты, стабильно показывают более высокие показатели финансовой эффективности.

«Значительным сдвигом в образе мышления руководителя будет переход от исключительной сосредоточенности на компетенции сотрудников (умениях, необходимых для выполнения обязанностей) к оценке их потенциала — количества и качества «топлива в баках», необходимого для реализации способностей», — утверждает автор.



На этой перевернутой пирамиде изображены основные потребности человека. Далеко не все уделяют достаточно внимания каждой из них, часто пренебрегая самовыражением или чувством собственной значимости. В результате — снижение мотивации и работоспособности.

Источник:
Тони Шварц.
«То, как мы работаем, —
не работает»



По данным американской консалтинговой компании Gallup, самый важный показатель того, как долго сотрудники будут работать в компании, — это качество взаимоотношений с непосредственным руководителем.

Эксперты Gallup определили 12 факторов, которые влияют на продуктивность и мотивацию. И половина из них напрямую связана с регулярным одобрением или поощрением за хорошо выполненную работу.

Другими словами, у эффективных сотрудников должен быть тот, кто поощряет их развитие, даёт полезные советы и радуется совместным успехам.

Руководитель — «топливо» эффективности

Одна из главных наших потребностей — безопасность. Когда нам ничего не угрожает, мы чувствуем себя значимыми и в полной мере раскрываем свой потенциал. Ощущение безопасности возможно в том коллективе, где нет агрессивного административного давления и каждый понимает смысл поставленных ему задач. Создать такую атмосферу — один из приоритетов руководителя.

«Чем выше потенциальная угроза нашей значимости, тем больше энергии мы тратим на то, чтобы её защитить, и тем меньше энергии у нас остаётся на то, чтобы создавать эту ценность, — пишет Шварц. — Лидер, уверенный в собственной значимости, способен вдохновлять других, что влияет на развитие организации в целом».

Книга Шварца рассматривает руководителей как «главных управляющих энергией». Основная задача руководителя — быть в курсе, что коллектив чувствует.

ПЯТЬ ПРОСТЫХ СОВЕТОВ ДЛЯ ЗДОРОВОЙ ПРОДУКТИВНОСТИ



1 **Высыпайтесь**

Сон обеспечивает львиную долю физической энергии, которую мы тратим на работу. Тот, кто отказывается от сна в пользу горящих задач, не сможет выполнить их качественно. И это скажется на эффективности всей компании.

95% людей необходимо спать от 7 до 9 часов ежедневно. Но многие всё равно спят меньше нормы. Единственно верное решение — взять за правило ложиться спать рано, в идеале — с получасовой подготовкой (время на чай перед сном или чтение в постели). Говоря проще, попробуйте высыпаться, — и даже самая сложная работа не покажется невыполнимой.



Электронную версию книги читайте бесплатно в библиотеке СИБУРа. 16+

Ссылка: <https://sibur.alpinadigital.ru/book/3122>



2 Работайте циклами

Идея, что сотрудник работает в одном и том же темпе все восемь часов, не раз была опровергнута исследованиями. У каждого собственный ритм, всегда волнообразный: периоды активности сменяются спадами, во время которых должна происходить «зарядка». Отдых — необходимое условие высокой производительности. Выберите свой формат расслабления: от медитации до перерыва на кофе в приятной компании.

Об этих циклах нужно помнить как руководителям, так и подчинённым. Особенно важно восстанавливать силы в авральном режиме.

4 Питайтесь правильно

Мысль проста: голодать и переедать — одинаково вредно для здоровья и продуктивности. Знайте меру: ешьте тогда, когда начинаете чувствовать голод. При этом не доводите себя до слабости и не отказывайте себе в удовольствии от любимой еды (пусть даже не самой полезной), иначе борьба с собой может начисто лишить рабочего настроения.

И не забывайте о завтраке! Исследования последних лет утверждают: богатый углеводами завтрак, который насыщает энергией перед началом рабочего дня, — хорошая традиция.

3 Не забывайте о зарядке

Физические упражнения полезны, с этим вряд ли кто-нибудь будет спорить. Однако далеко не все понимают, насколько регулярная разминка нужна для интеллектуального и эмоционального тонуса.

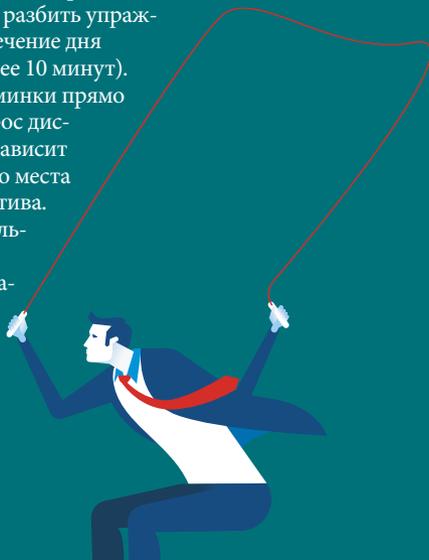
20–45 минут в день простых физических упражнений — универсальный рецепт продуктивности. Можно разбить упражнения на 2–3 подхода в течение дня (каждая разминка не менее 10 минут). Стоит ли устраивать разминки прямо на рабочем месте — вопрос дискуссионный, и решение зависит в том числе от свободного места в офисе и мнения коллектива.

Тем не менее даже небольшая прогулка во время перерыва поможет восстановить силы.

5 Формируйте привычки

Достаточно сложно изменить сразу привычный режим жизни, поэтому стоит выработать привычки, которые помогали бы соблюдать правила «здоровой эффективности».

Для начала можно выделять на ту или иную активность время в расписании. Скажем, в 12:30 делать небольшую зарядку или слушать пару любимых песен для эмоциональной «перезагрузки». Если соблюдать график в течение нескольких недель, выработается условный рефлекс, и организм сам начнёт подталкивать вас к более сбалансированному, здоровому и продуктивному режиму.



«НЕ НУЖНО БОЯТЬСЯ
СТРЕССА. ОН МОЖЕТ БЫТЬ
ПОМОЩНИКОМ»

ЛИЧНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

КАК ПРЕВРАТИТЬ СТРЕСС В ДРУГА

Келли Макгонигал (Kelly McGonigal), психолог и преподаватель в Стэнфордском университете, считает, что стресс может принести вред вашему здоровью, только если вы верите, что стресс вреден. Келли предполагает, что в США ежегодно умирает около 20 000 человек потому, что они верят, что стресс опасен для здоровья. Современная наука подтверждает, что очень важно, как вы относитесь к стрессу. Если вы измените своё отношение к стрессу, то будете намного здоровее. Келли рекомендует — научиться чувствовать себя увереннее в стрессовых ситуациях путём простого осознания, что, например, учащённое дыхание даёт вам больше кислорода и готовит ваше тело, чтобы справиться со сложной ситуацией. Стресс делает вас общительным, так как в стрессовых ситуациях вырабатывается не только адреналин, но и окситоцин. Он заставляет вас делиться своими эмоциями с другими и защищает вашу сердечно-сосудистую систему от последствий стресса.



Смотреть лекцию
на русском языке:
<https://youtu.be/Oj97WD9PHfg>
16+



Смотреть лекцию
с субтитрами на русском языке:
<https://clck.ru/G3nMW>
16+



КАК СОЗДАТЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКИ БЕЗОПАСНОЕ МЕСТО РАБОТЫ

Эми Эдмондсон (Amy Edmondson), профессор по лидерству и менеджменту в Гарвардской школе бизнеса, утверждает, что из соображений личной безопасности мы часто прикрываемся «статусом-кво», чтобы не испортить свою репутацию. Мы так сильно заняты улучшением собственной репутации, что на самом деле не улучшаем рабочий процесс. Из-за решения промолчать мы лишаемся возможности поучиться на ошибках или выработать новую идею. Эми уверена, что психологическая безопасность существует только в компании, где люди не боятся высказывать свои идеи, ошибаться и идти на конфликт, чтобы получить новый опыт. Профессор предлагает три способа, как создать психологическую безопасность на работе:

- Думайте о работе как об обучающем процессе, а не исполнении обязанностей;
- Признайте, что все делают ошибки;
- Будьте любопытны!



Смотреть лекцию с субтитрами на русском языке: <https://youtu.be/LhoLuui9gX8>
16+

НЕНАСИЛЬСТВЕННАЯ КОММУНИКАЦИЯ

Луиз Эванс (Louise Evans), европейский бизнес-тренер, заметила, что часто мы сами являемся источниками токсичного поведения на работе и в личной жизни. Её теория поведенческих решений сводится к пяти архетипам или «пяти стульям», которые мы сами выбираем:

1. Оценочное осуждение;
2. Неуверенность в себе;
3. Ожидание выбора;
4. Осознанное исследование;
5. Эмпатия и попытка понять других.

Все поведенческие решения являются эмоциональным выбором. Очень важно балансировать в повседневной жизни и оставаться в зоне 4–5 архетипов. Луиз рекомендует поставить «пять стульев» на работе, чтобы почувствовать, насколько изменятся ваши совещания и переговоры.



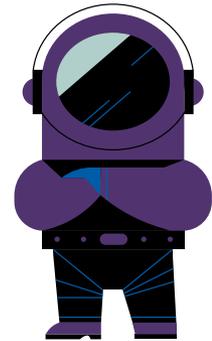
Смотреть лекцию на русском языке: <https://youtu.be/4BZuWrdC-9Q>
16+

**ДУМАЙТЕ
О РАБОТЕ КАК
ОБ ОБУЧАЮЩЕМ
ПРОЦЕССЕ,
А НЕ ИСПОЛНЕНИИ
ОБЯЗАННОСТЕЙ**



АФИША СИБУРА

ГЕОГРАФИЯ СИБУРА ОХВАТЫВАЕТ САМЫЕ РАЗНЫЕ РЕГИОНЫ РОССИИ. МЫ ВЫБРАЛИ ГЛАВНЫЕ КУЛЬТУРНО-РАЗВЛЕКАТЕЛЬНЫЕ СОБЫТИЯ ЭТОГО ЛЕТА В 12 ГОРОДАХ, ГДЕ РАСПОЛОЖЕНЫ ПРЕДПРИЯТИЯ КОМПАНИИ.



МОСКВА

27 августа — 1 сентября
Выставочный комплекс
г. о. Жуковский
aviasalon.com

МЕЖДУНАРОДНЫЙ АВИАЦИОННО-КОСМИЧЕСКИЙ САЛОН В ЖУКОВСКОМ (МАКС)

Самое зрелищное авиашоу в России: выступления известных авиагрупп — «Стрижей», «Русских витязей» и «Беркутов», выполняющих фигуры одиночного и группового высшего пилотажа. 0+

ПЕРМЬ

31 августа 22.00
Частная филармония «Триумф»
ул. Ленина, 44
triumphmusic.ru

«НОЧНОЙ КОНЦЕРТ. CLASSICPLUS. МУЗЫКА ДЛЯ ГОРОДА»

Концерт-эксперимент, свежий взгляд на музыку современных российских композиторов. Уникальная возможность послушать классическую музыку не в строгом концертном зале, а сидя или лёжа на подушках, уютно закутавшись в плед. 12+



ТОЛЬЯТТИ

20–21 июля
МАУК «Парковый комплекс истории техники им. К. Г. Сахарова»
Южное шоссе, 137
pkitis.tltsu.ru

VI ВОЕННО-ИСТОРИЧЕСКИЙ ФЕСТИВАЛЬ «РОССИЯ XX ВЕК»

Историческая реконструкция эпизода Великой Отечественной войны (1941–1945 гг.) — наступательной операции «Багратион». 6+

ВОРОНЕЖ

17–18 августа
с. Колодежное,
Парк культуры и отдыха
visitvrn.ru

ФЕСТИВАЛЬ «КАЗАЧЬЕ БРАТСТВО»

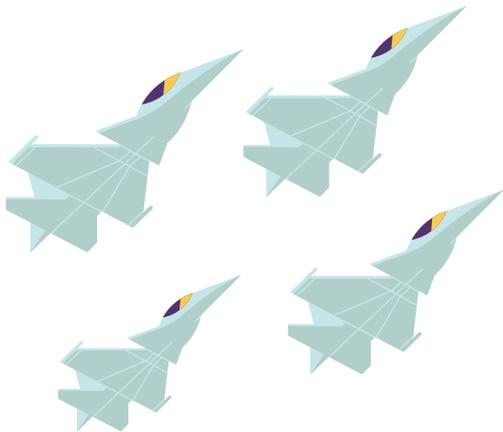
В фестивале примут участие как любительские, так и профессиональные казачьи коллективы со всей России. 0+

АНАПА

1–4 августа
станция Голубицкая
tamanfest.com

БАЙК-ФЕСТИВАЛЬ «ТАМАНЬ — ПОЛУОСТРОВ СВОБОДЫ»

Солнце, море, три сцены, десятки музыкальных коллективов и много мотоциклов всего в часе езды от Анапы. 18+



НИЖНЕВАРТОВСК

22 августа

Площадь Нефтяников
dc-october.ru

ПРАЗДНОВАНИЕ ДНЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ФЛАГА РОССИИ

Мастер-классы, игры для детей и праздничный концерт. 12+

ТОМСК

6–18 августа

Семейкин остров
tomsk-perekrestok.ru

XVII ФЕСТИВАЛЬ АВТОРСКОЙ ПЕСНИ «ТОМСКИЙ ПЕРЕКРЁСТОК»

В течение трёх дней состоится более десяти концертов известных российских бардов и приглашённых артистов из Франции. 12+

КРАСНОЯРСК

До 18 августа

Музейный центр «Площадь Мира»
Площадь Мира, 1
mira1.ru

ВЫСТАВКА «ИНСТРУКЦИЯ ПО ПРИМЕНЕНИЮ ИСКУССТВА И СЕБЯ»

«Инструкция» расскажет о самых важных органах, с помощью которых можно воспринимать искусство, — о глазах, мозге и сердце — и предложит их потренировать. 3+

ТОБОЛЬСК

31 августа 15.00

Туристический комплекс «Абалак»
tobolsk.admtyumen.ru

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ФЕСТИВАЛЬ «УХА-ЦАРИЦА»

На берегу Иртыша сварят самую большую уху в Тюменской области — 500 литров — и угостят ею всех желающих. 0+

БЛАГОВЕЩЕНСК

17–18 августа

Место уточнять на сайте
minsportamur.ru

ЧЕМПИОНАТ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ ПО РЫБОЛОВНОМУ СПОРТУ. 6+

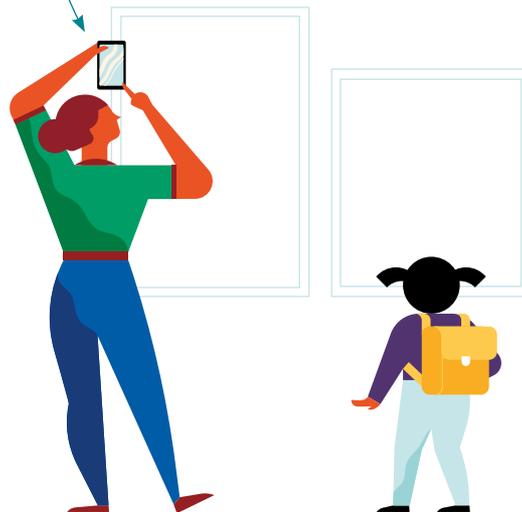
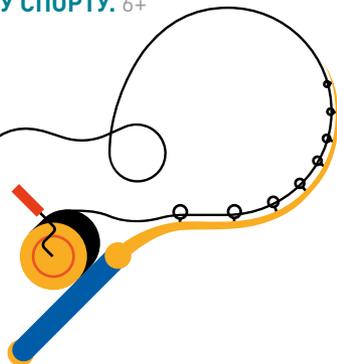
УФА

До 31 августа

Центр современного искусства «Облака»
ул. Бакалинская, 3
artoblaka.ru

ВЫСТАВКА «АВАНГАРД — ПРОСТРАНСТВО ЦВЕТА И ФОРМЫ»

Полотна 12 знаменитых художников — Мунка, Модильяни, Кандинского, Малевича и др. — оживают при помощи 3D-моделирования, анимации и сложных спецэффектов. 12+



ВСЁ ЛИ ВЫ ЗНАЕТЕ О БЕЗОПАСНОСТИ В ОФИСЕ?

В ОФИСЕ НЕТ ПРОМЫШЛЕННОЙ ТЕХНИКИ, НЕФТЕХИМИЧЕСКОГО ПРОИЗВОДСТВА ИЛИ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОБЪЕКТОВ. ТЕМ НЕ МЕНЕЕ В ЗДАНИЯХ ТОЖЕ НУЖНО БЫТЬ ВНИМАТЕЛЬНЫМ И ЗНАТЬ, ЧТО НЕВНИМАТЕЛЬНОСТЬ ИЛИ ПРЕНЕБРЕЖЕНИЕ ПРАВИЛАМИ БЕЗОПАСНОСТИ МОГУТ ПРИВЕСТИ К ТРАВМАМ.

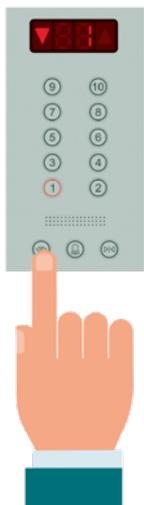


Обязательно изучите план эвакуации и обратите внимание на знаки направления к ближайшим эвакуационным лестницам

КОГДА ВЫ ИДЁТЕ ПО ЛЕСТНИЦАМ

- ✓ Всегда держитесь за поручни
- ✓ Не пользуйтесь мобильным телефоном
- ✓ Не читайте документы
- ✓ Не бегите

Воспользуйтесь лифтом, если заняты руки!



ПРИ ПОЛЬЗОВАНИИ ПАССАЖИРСКИМ ЛИФТОМ

- ✓ Сначала пропускайте выходящих пассажиров
- ✓ Не мешайте выходить пассажирам, сами к выходу готовьтесь заранее — вам поможет цифровая индикация на табло
- ✓ Если лифт перегружен, выйдите из кабины и дождитесь следующей
- ✓ При неисправности лифта нажмите кнопку 🛎 и ждите ответа дежурного лифтера
- ✓ Не удерживайте и не останавливайте закрывающиеся двери кабины
- ✓ Не перекрывайте луч фотоэлемента и не нажимайте несколько раз кнопку $\langle \rangle$, чтобы задержать отправление

НА ЧТО ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ В ОФИСЕ

- подвижные части оргтехники
- устройства воздушного охлаждения и вентиляции
- падающие предметы
- наличие статистического электричества
- электромагнитное излучение
- недостаточная освещённость рабочего места
- психоэмоциональное напряжение
- повышенная температура, влажность и запылённость воздуха
- скользкий пол в коридорах зданий
- ходьба с горячими напитками
- движущийся по прилегающей территории автотранспорт
- возможность поражения электрическим током



Как безопасно донести горячий чай? Что делать, если телефонный звонок застал на лестнице? Ответы в видеоролике по ссылке <https://youtu.be/c4q00gIRzGw> или по QR-коду →



Посмотрите нашу памятку о безопасном поведении по ссылке <https://goo-gl.su/LoYInm> или по QR-коду →



КЛЮЧЕВЫЕ ПРАВИЛА БЕЗОПАСНОСТИ



Курение на территории предприятия вне специально отведённых для этой цели мест или использование открытого огня без специального разрешения



Проведение работ повышенной опасности без наряда-допуска, а также нарушение его требований



Соккрытие информации об авариях, пожарах, инцидентах, фактах производственного травматизма, потенциально опасных происшествиях



Появление на территории предприятия в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения



Отключение или нарушение целостности блокировок, противоаварийной автоматической защиты и устройств обеспечения безопасности на действующем оборудовании без соответствующего письменного разрешения

ЗА ПРЕ ЩЕ НО



