

К собранию акционеров

Основная информация из годового отчёта ОАО «ММК» за 2016 год

ММК в 2016 году

ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» входит в число крупнейших мировых производителей стали и занимает лидирующие позиции среди предприятий черной металлургии России.

Активы компании в России представляют собой крупный металлургический комплекс с полным производственным циклом, начиная с подготовки железорудного сырья и заканчивая глубокой переработкой черных металлов.

ОАО «ММК» производит широкий ассортимент металлопродукции с преобладающей долей продукции с высокой добавленной стоимостью.

Ключевые итоги работы за 2016 год

Сталь Группы ММК 12,5 млн тонн	Выручка Группы ММК 5,630 млрд \$
Металлопродукция Группы ММК 11,6 млн тонн	ЕВБТДА 1,956 млрд \$
Cash-cost сылаба, \$/т 202,5	ЕВБТДА margin 34,7%
Доля НВА-продукции по Группе 45,8%	Чистый долг/ЕВБТДА X0,1
Доля ОАО «ММК» на рынке РФ 18,1%	Загрузка сталелитейных мощностей ОАО «ММК» 89%
Положение ОАО «ММК» на рынке металлопроката РФ №1 <i>(по данным ИА «Металл Эксперт»)</i>	

Важнейшие события 2016 года

Подводя итоги отчетного года следует отметить, что мировое производство стали в 2016 году, по данным World Steel Association, выросло по сравнению с 2015 годом на 0,8%, до 1,629 млрд тонн. Россия остается пятым крупнейшим производителем стали в мире с объемом выпуска в 70,8 млн тонн, что составляет 4,3% от общемирового производства. Тем не менее, в Российской Федерации зафиксировано снижение внутреннего производства стали на 0,1% к показателям 2015 года. Связано это, в первую очередь, со снижением потребления металлопродукции на внутреннем рынке. В этих непростых экономических условиях нашей компании удалось не только добиться увеличения производства продукции, но и завершить 2016 год с достойными финансовыми и производственными показателями.

Чистая прибыль Группы ОАО «ММК» по итогам 2016 г. составила \$1 млрд, что выше уровня прошлого года более чем в 2,5 раза. Рентабельность по ЕВБТДА составила 34,7%, оставшаяся на максимальном уровне с 2007 г. Свободный денежный поток составил \$728 млн.

Для менеджмента компании в течение всего отчетного года приоритетной задачей оставалось снижение долговой нагрузки. В результате на 31.12.2016 г. общий долг компании снизился на 11,347 млн относительно уровня на конец 2015 г. и составил \$500 млн. Чистый долг на конец 2016 г. составил \$192 млн, сократившись на 83% относительно уровня на конец прошлого года. Снижение уровня чистого долга обеспечило по итогам 2016 г. показатель «чистый долг/ЕВБТДА» на уровне x0,1.

В 2016 году Группа ММК увеличила выплавку стали на 2,5% – до 12,5 млн тонн. Общая загрузка сталеплавильных мощностей основной площадки в Магнитогорске увеличилась по сравнению с 2015 годом и превысила 89% (тогда как загрузка мощностей в мире составила около 70%). Продажи товарной металлопродукции ММК Metalurgji (Турция) в 2016 году выросли на 7,4% к уровню предыдущего года.

Поставки товарной продукции Группы ММК (за вычетом внутренних оборотов) в 2016 году выросли на 3,4% к показателю 2015 года и составили 11,6 млн тонн. Ослабление спроса на сталь на рынках России и СНГ в 2016 году было полностью компенсировано за счет частичной переориентации отгрузки на международные рынки. Как результат, продажи ОАО «ММК» на экспорт выросли на 19,4%, доля таких поставок в общем объеме продаж составила 27,3%.

Масштабная модернизация производственных линий Магнитогорского металлургического комбината, реализованная в последние годы, не только обеспечила нам высокую загрузку производственных мощностей в Магнитогорске, но и позволила увеличить производство продукции с высокой добавленной стоимостью (НВА). ОАО «ММК» по-прежнему лидирует среди российских производителей оцинкованного и окрашенного проката. В настоящее время на площадке комплекса Стана 2000 холодной прокатки ведется строительство еще одной линии непрерывного горячего цинкования мощностью 450 тысяч тонн в год, запуск которой запланирован в 2017 году.

В 2016 году в Группе ММК производство НВА-продукции увеличилось на 1,5% и составило 5 299 тыс. тонн. В 2016 году на ММК продолжен выпуск импортозаменяющей продукции. Компания уверенно увеличивает свою долю на рынке продукции для отечественных и иностранных автопроизводителей, имеющих производство на территории РФ. На ближайшие годы мы ставим перед собой задачу акцентировать наш металлопрокат, предназначенный для автопроизводителей, у 100% предприятий автопрома, локализованных в России. В ОАО «ММК» уже освоено производство более 50 различных марок стали в соответствии с требованиями европейских стандартов.

Кроме того, в 2016 году на ММК освоено производство высокопрочных и износостойких сталей, выпускаемых под брендом MAGSTRONG. Данные марки сталей не уступают по своим характеристикам лучшим мировым аналогам. На производственных мощностях Механореомонтного комплекса, входящего в Группу ММК, налажен выпуск новых видов продукции из сталей MAGSTRONG для различного промышленного оборудования, в частности, для дорожно-строительной техники.

В конце 2015 года советом директоров ММК был утвержден долгосрочный стратегический план развития компании на период до 2025 года. Принятие этого документа зафиксировало окончание длительного цикла масштабных инвестиций в модернизацию производственных мощностей компании. В современных рыночных условиях наша первоочередная задача – рост эффективности. Группа ММК уже относится к числу ведущих мировых компаний по уровню снижения производственных затрат. Для закрепления лидирующих позиций в отрасли мы продолжаем целенаправленное повышение эффективности производства.

Стратегическая цель ОАО «ММК» на период до 2025 года – стать лидером среди металлургических компаний мира с сопоставимым объемом производства по показателю совокупной доходности акционеров. Для достижения этой цели планируются вести работу по ряду приоритетных направлений, для каждого из которых разработан портфель стратегических инициатив.

Приоритетным стратегическим направлением деятельности ОАО «ММК» остается комплексный подход к снижению вредного воздействия на экологию. За счет реализации долгосрочной Экологической программы и внедрения наилучших доступных технологий (строительство новой аглофабрики, коксовой батареи, доменной печи) планируются существенное снижение атмосферных выбросов. В рамках стратегической инициативы «Чистый город» к 2025 году компания намерена обеспечить снижение комплексного индекса загрязнения атмосферы в Магнитогорске, где сегодня сосредоточены основные производственные активы Группы, до уровня 5 единиц.

Стратегия и приоритетные направления деятельности компании

Сложившаяся экономическая ситуация в целом в мире и в России, геополитическая нестабильность оказывают существенное влияние на развитие металлургической промышленности.

Ситуация в металлургической отрасли характеризуется существенным превышением предложения металлопродукции над спросом на ключевых рынках, избыточными мощностями и, соответственно, усилением конкуренции.

Максимальные возможности имеют компании, способные к сокращению издержек, внедрению новых технологий, разработке инновационных и новых видов продукции, освоению кастомизированных видов продукции с высокой добавленной стоимостью.

Стратегия и перспективы развития Группы ОАО «ММК»

Видение: Группа ОАО «ММК» – высокоэффективная российская металлургическая компания, действующая в соответствии с

высокими стандартами в области охраны труда и экологии, обеспеченная профессиональным, инициативным, мотивированным персоналом, ориентированная на максимальное удовлетворение потребностей клиентов на российском рынке.

Миссия Группы ОАО «ММК»

Быть надёжным поставщиком высококачественной металлопродукции, удовлетворяющей потребностям российских клиентов для целей развития компании до уровня мирового лидера по эффективности, создания высокой добавленной стоимости для акционеров и улучшения качества жизни наших сотрудников и людей в местах расположения активов компании.

Стратегическая цель

Стать лидером среди металлургических компаний мира с сопоставимым объемом производства по показателю совокупной доходности акционеров.

Достижение поставленных целей возможно за счет выполнения поставленных ключевых задач по основным приоритетным направлениям деятельности ОАО.

Стратегия Группы ОАО «ММК»



Наша стратегия направлена на развитие работы с клиентами, повышение операционной и функциональной эффективности, инвестиционной привлекательности бизнеса и качественный рост.

Мы работаем при постоянном взаимодействии и открытом диалоге с нашими заинтересованными сторонами, чтобы соответствующим образом учесть их потребности и ожидания. В свою очередь они вносят вклад в развитие и повышение стоимости нашего бизнеса. Устойчивое развитие является неотъемлемой составляющей стратегии нашей компании, основой ее инвестиционной и производственной деятельности и отношений со всеми заинтересованными сторонами.

Мы определили для себя 6 приоритетных направлений деятельности, разработали и приступили к реализации портфеля стратегических инициатив – это 13 наиболее значимых инициатив по приоритетным направлениям компании и ее бизнес-процессам.

Создание стоимости компании

1. Укрепление позиций на приоритетных рынках.

Наша задача:

- удовлетворение текущих и перспективных потребностей наших клиентов через развитие систем поддержки клиентов, выявление индивидуальных потребностей, обратной связи с клиентами;
- укрепление позиций на наиболее прибыльных географических, отраслевых рынках;
- повышение маржинальности продаж за счет освоения нишевых продуктов.

Несмотря на сложную экономическую и политическую ситуацию, снижение спроса на российском рынке, стратегически важным для нас неизменно является внутренний потребитель. В 2016 году мы реализовали на российском рынке 7,3 млн т товарного металлопроката, 65% этого объема мы отгрузили на «домашний рынок» в Уральский и Поволжский регионы, сохранили объемы реализации продукции с высокой добавленной стоимостью.

Также укрепление нашего присутствия на внутреннем рынке способствовало развитию филиально-складской сети Торгового дома «ММК». В 2016 году до 6,7% увеличилась доля торгового дома на рынке складской металлопродукции РФ. Доля продаж конечным потребителям составила 66,9%.

Мы стремимся максимально соответствовать запросам и ожиданиям наших потребителей. Добиться этого возможно только удовлетворяя требования по качеству, сервису и срокам поставки. Поэтому в Портфеле стратегических инициатив мы имеем две инициативы: «Поставки точно в срок» и «Поставки №1 для самых требовательных клиентов автомобильной промышленности на внутреннем рынке». Для каждой из них разработана детальная программа действий, со сроками и ответственными.

Кроме того, в развитие взаимодействия с нашими ключевыми потребителями – автопроизводителями, 12.12.2016 года на территории Республики Татарстан состоялась церемония начала строительства нового сервисного металлцентра ООО «СМЦ АЛАБУГА». Это совместный проект ММК и ООО «Джонхуз Алабуга» – производителя штампованных деталей из стали для автомобильной промышленности. Сервисный центр расположен в ОЗЗ «Алабуга» – крупнейшей в России особой экономической зоне промышленно-производственного типа. «СМЦ Алабуга» будет производить стальные заготовки (бланки), используемые при создании компонентов автомобилей. Создание СМЦ позволит обеспечить полный производственный цикл российских автопроизводителей и локализованным на территории РФ иностранным автоконцернам, расположенным, в частности, в Поволжском и Уральском регионах.

Как результат, по итогам работы в 2016 году возросла степень удовлетворенности потребителей качеством поставляемой продукции и сервисом (U=0,942 в 2016 г., U=0,904 в 2015 г.). Для достижения поставленных целей по укреплению позиций на внутреннем рынке мы продолжим совершенствовать сервис для клиентов, будем проводить гибкую ценовую политику, чтобы соотношение цена/качество на металлопрокат ММК в максимальной степени удовлетворяло потребностям наших клиентов.

2. Повышение операционной и функциональной эффективности.

Наша задача:

- укрепление позиций низкозатратного производителя в мировой металлургической отрасли за счет быстрого внедрения лучших мировых практик, наилучших доступных технологий;
- совершенствование функционального развития.

Мы стремимся к сохранению и укреплению позиций низкозатратного производителя, снижению издержек, в том числе за счет повышения энергоэффективности.

Экономия ресурсов – стратегическая задача любого производителя, тем более такого энергоемкого, как металлургическое. Поэтому энергобережению мы уделяем самое пристальное внимание. Действующая, в соответствии с принятой в ОАО «ММК» в 2016 году энергетической политикой, Система энергетического менеджмента направлена на улучшение энергетических характеристик, включая энергетическую эффективность, производство и использование энергии.

В 2016 году мы открыли проект по созданию автоматизированной платформы энергетического менеджмента (ПЭМ). В процессе эксплуатации достигаются следующие цели:

- повышение эффективности использования энергоресурсов за счет реализации энергоберегающих мероприятий;
- накопление, тиражирование и быстрое масштабирование лучших практик в энергобережении;
- оптимизация режимов работы систем энергоснабжения, оборудования производственных подразделений;
- обеспечение информацией о затратах энергоресурсов по микроМВЗ;
- оптимизация бизнес-процессов управления энергобережением в рамках системы энергеменеджмента;
- снижение объемов аварийных потерь энергии и воды.

В период с 20.09.2016 по 23.09.2016 аудиторами органа по сертификации TÜV Thüringen e.V. (Германия) проводился сертификационный аудит, по результатам которого выдано заключение о соответствии системы энергетического менеджмента ОАО «ММК» требованиям международного стандарта ISO 50001:2011.

Наша компания по итогам V международного форума по энергоэффективности и развитию энергетики ENES 2016, крупнейшего события в области разработки, внедрения и реализации энергоэффективных технологий и развития энергетики, проходящего при поддержке правительства РФ, заняла 1 место в номинации «Эффективная система управления в области энергобережения и повышения энергоэффективности на промышленном предприятии».

Исполнение программ мероприятий по снижению операционных затрат позволило нам в 2016 году достичь следующих результатов:

- снижение cash-cost сылаба – 202,5 \$/т (208 \$/т в 2015 году);
- использование железосодержащих отходов производства – 1,9 млн. т (11% от общего объема потребления ЖРС);
- доля утилизации коксового газа – 99,5%, доменного газа – 99,1%;
- самообеспеченность электроэнергией – 68,3%.

По результатам выполнения программы по повышению эффективности производства продукции ОАО «ММК» за 2016 год снижение затрат составило 2 974 млн руб.

В 2016 году мы в полном объеме продолжали реализацию проектов инвестиционной программы. В нашей инвестиционной программе запланированы проекты по модернизации мощностей агло-кокс-доменного производства, инфраструктурные, энергетические и экологические проекты. Результатом реализации этих проектов станет снижение себестоимости производства, значительное снижение экологической нагрузки на окружающую среду.

Кроме крупных инвестиционных проектов для выполнения поставленных задач мы активно используем три инструмента:

- новаторство – широкомасштабное вовлечение персонала в рационализаторскую работу;
- система реализации малобюджетных высокоэффективных проектов (инвестиции до 100 млн рублей, срок окупаемости не более 2-х лет);
- заключение энергосервисных контрактов.

Дополнительно, для ликвидации узких мест и повышения операционной и функциональной эффективности, мы решили, что важным шагом для нас будет внедрение бережливого производства. И такая инициатива есть в нашем Портфеле инициатив. Не менее важной для повышения эффективности является стратегическая инициатива «Снабжение. Поставки ТМЦ точно в срок». Внутренний клиент – производственные подразделения компании также должны быть удовлетворены сроками поставок и качеством ТМЦ, сырьевых ресурсов.

3. Повышение инвестиционной привлекательности.

Наша задача:

- возврат доходности акционерам за счет роста прибыльности, увеличения мультипликатора и снижения долга;
- взвешенная финансовая и дивидендная политика, предсказуемые планы компании;
- совершенствование корпоративного управления;
- обеспечение стратегической и оперативной устойчивости и развития бизнеса за счет управления рисками.

Наша достижения в 2016 году:

- продолжили работу по финансовому оздоровлению компании, снижению долговой нагрузки, показатель Чистый долг/ЕВБТДА составил 0,1 (в 2015 году 0,67);
- внеочередное общее собрание акционеров ОАО «ММК» приняло решение о выплате дивидендов в размере 0,72 руб. на одну акцию по итогам работы за первое полугодие 2016 года;
- успешно реализовали мероприятия Программы по совершенствованию корпоративного управления, запланированные на 2016 год;
- по результатам аудита системы менеджмента качества ОАО «ММК» аудиторами TÜV NORD дана положительная оценка построения и внедрения системы риск-менеджмента процессов компании.

Устойчивое развитие

Мы ставим цели дальнейшего роста устойчивости нашей компании за счет работы по повышению промышленной безопасности, развитию персонала, укреплению партнерских отношений в регионе присутствия и снижения экологической нагрузки.

4. Безопасное производство.

Наша задача:

- обеспечение здоровых и безопасных условий труда, промышленной безопасности.

Важнейший приоритет компании – безопасное производство. Особое внимание мы уделяем формированию сознательной и ответственной культуры поведения персонала, созданию системы управления промышленной безопасностью и охраной труда.

Мы стремимся достичь лидирующих позиций среди российских компаний по основным показателям безопасности труда. Нашими ключевыми факторами успеха являются:

- 100% вовлеченность персонала;
- личный пример и персональная ответственность руководителей;
- PR и обучение работников, развитие компетенций;
- нетерпимость к нарушениям требований безопасности на всех уровнях.

С целью повышения уровня промышленной безопасности и обеспечения безопасных условий труда мы разработали и реализуем программу мероприятий по стратегической инициативе «Нетерпимость к нарушениям безопасности труда».

Одним из важных пунктов программы является проведение коммуникационной работы, направленной на повышение уровня информированности обеспечения работников, осведомленности их в вопросах охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, безопасности дорожного движения, а также совершенствование профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Отдельным большим направлением работы является реализация Программы технических мероприятий, направленных на снижение риска происшествий несчастного случая, утвержденной генеральным директором ОАО «ММК». В рамках программы на эти цели планируется ежегодно направлять до 500 млн рублей.

5. Развитие профессионального персонала.

Наша задача:

- мотивация всех сотрудников на достижение целей на основе профессионального развития, удовлетворенности результатами труда;

Люди – это важнейший ресурс, основа долгосрочной конкурентоспособности и успешного функционирования компании. Работа о кадровом потенциале и здоровье сотрудников – один из приоритетов компании. Системная работа с персоналом, реализация кадровой политики способствовали росту производительности труда и повышению профессионального уровня работников. По итогам 2016 года производительность труда возросла на 4,8% по отношению к предыдущему году и составила 65,7 усл. т на человека.

Мы продолжаем реализацию политики социальной ответственности.

В 2016 году «социальный пакет» на 1 работника составил 37 390 руб.

В этом году также мы приступили к реализации стратегической инициативы «Вовлечение потенциала работников в повышение операционной эффективности ММК». Повышая вовлеченность персонала, мы должны прийти к повышению производительности труда и эффективности бизнес-процессов.

6. Социальная стратегия.

Наша задача:

- решение проблемы моногорода;
- чистый город;
- укрепление здоровья работников.

Интересная стратегическая инициатива появилась в Портфеле, и мы намерены ее реализовать совместно с администрацией города – это инициатива «Решение проблемы моногорода». Это комплексная задача, включающая поиск точек роста для развития малого и среднего бизнеса, привлечения инвестиций, создание новых рабочих мест, улучшение условий для жизни и отдыха горожан.

Мы стремимся максимально минимизировать воздействие на окружающую среду. В компании внедрена и успешно функционирует система экологического менеджмента, сертифицированная на соответствие требованиям международного стандарта ISO 14001:2015.

Планируя долгосрочное и устойчивое развитие, мы уделяем большое внимание вопросам обеспечения экологической безопасности и совершенствования системы управления охраной окружающей среды. Фактические затраты на реализацию Экологической программы в 2016 году составили 2 854,4 млн рублей, в том числе на капитальное строительство – 2 482,3 млн рублей.

Наша достижения, благодаря реализации Экологической программы:

- снижение удельных выбросов загрязняющих веществ в атмосферу на 4,5%;
- снижение удельных сбросов загрязняющих веществ в водные объекты на 20,8%;
- увеличение использования отходов и шлаков для рекультивации до 10,3 млн т.

Стратегическая инициатива «Чистый город», включенная в Портфель инициатив, имеет целью снижение негативного воздействия на окружающую среду и предусматривает снижение комплексного индекса загрязнения атмосферы города до уровня пять единиц (низкий уровень загрязнения атмосферы). Кроме того, к 2025 году мы планируем достичь технологических нормативов воздействия на окружающую среду, соответствующих наилучшим доступным технологиям, рекомендованным к внедрению в Российской Федерации, а также полностью устранить сбросы в водные объекты загрязненных сточных вод, образующихся в технологических процессах.

Таким образом, мы ведем активную работу и продолжаем непрерывно совершенствовать системы менеджмента нашей компании для соответствия возрастающим требованиям к охране труда и окружающей среде, промышленной безопасности, энергоэффективности, а также повышению качества продукции и удовлетворенности потребителей.

В ближайшие годы мы продолжим концентрировать усилия на

росте эффективности и снижении затрат. Для достижения этой цели стратегические инициативы будут направлены на:

- оптимизацию производства, обновление и реконструкцию первых переделов;
- оптимизацию бизнес-процессов с целью снижения непроизводительных затрат, совершенствование систем управления в компании;
- развитие систем поддержки клиентов, удовлетворение их текущих и перспективных требований, обеспечение безопасных условий труда, природоохранные мероприятия;
- взаимодействие с муниципальными органами для решения социальных и культурных вызовов;
- заботу о кадровом потенциале и здоровье сотрудников.

Персонал компании

Работники ОАО «ММК» являются главным ресурсом, способным обеспечить договоренные конкурентные преимущества в отрасли. В условиях развития рынка труда сохранение и развитие человеческого капитала становится приоритетным направлением для ОАО «ММК».

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ:

1. *Единство подходов и системность в управлении персоналом.*
2. *Непрерывность развития кадрового потенциала.*
3. *Обеспечение баланса между социальной и экономической эффективностью мероприятий по управлению персоналом.*
4. *Гибкость системы управления и нормирования труда.*
5. *Повышение престижа работы и преемственность традиций корпоративной идеологии и культуры.*

ОАО «ММК» рассматривает проекты в сфере развития персонала как долгосрочные инвестиции, создающие основу для устойчивого развития компании, формирующие интерес к новым продуктам и технологиям. Совершенствование моральных и материальных коллективных и индивидуальных стимулов проявляются в их непрерывном улучшении в зависимости от изменений, происходящих в ОАО «ММК». Постоянный мониторинг «социального климата» в коллективе позволяет отслеживать удовлетворенность персонала работой на предприятии в режиме реального времени. Стимулирование персонала к освоению новых знаний и профессий позволяет гибко реагировать на современные требования производства и минимизировать затраты в периоды пика новых объектов.

Благодаря инвестициям в персонал в ОАО «ММК» сформирован лояльный, здоровый трудовой коллектив, ответственно подходящий к достижению стратегических корпоративных целей. ОАО «ММК» рассматривает проекты в сфере развития персонала как долгосрочные инвестиции, создающие основу для устойчивого развития компании, формирующие интерес к новым продуктам и технологиям. Совершенствование моральных и материальных коллективных и индивидуальных стимулов проявляются в их непрерывном улучшении в зависимости от изменений, происходящих в ОАО «ММК». Постоянный мониторинг «социального климата» в коллективе позволяет отслеживать удовлетворенность персонала работой на предприятии в режиме реального времени. Стимулирование персонала к освоению новых знаний и профессий позволяет гибко реагировать на современные требования производства и минимизировать затраты в периоды пика новых объектов.

Благодаря инвестициям в персонал в ОАО «ММК» сформирован лояльный, здоровый трудовой коллектив, ответственно подходящий к достижению стратегических корпоративных целей.

ОАО «ММК» рассматривает проекты в сфере развития персонала как долгосрочные инвестиции, создающие основу для устойчивого развития компании, формирующие интерес к новым продуктам и технологиям. Совершенствование моральных и материальных коллективных и индивидуальных стимулов проявляются в их непрерывном улучшении в зависимости от изменений, происходящих в ОАО «ММК». Постоянный мониторинг «социального климата» в коллективе позволяет отслеживать удовлетворенность персонала работой на предприятии в режиме реального времени. Стимулирование персонала к освоению новых знаний и профессий позволяет гибко реагировать на современные требования производства и минимизировать затраты в периоды пика новых объектов.

ОАО «ММК» рассматривает проекты в сфере развития персонала как долгосрочные инвестиции, создающие основу для устойчивого развития компании, формирующие интерес к новым продуктам и технологиям. Совершенствование моральных и материальных коллективных и индивидуальных стимулов проявляются в их непрерывном улучшении в зависимости от изменений, происходящих в ОАО «ММК». Постоянный мониторинг «социального климата» в коллективе позволяет отслеживать удовлетворенность персонала работой на предприятии в режиме реального времени. Стимулирование персонала к освоению новых знаний и профессий позволяет гибко реагировать на современные требования производства и минимизировать затраты в периоды пика новых объектов.

ОАО «ММК» рассматривает проекты в сфере развития персонала как долгосрочные инвестиции, создающие основу для устойчивого развития компании, формирующие интерес к новым продуктам и технологиям. Совершенствование моральных и материальных коллективных и индивидуальных стимулов проявляются в их непрерывном улучшении в зависимости от изменений, происходящих в ОАО «ММК». Постоянный мониторинг «социального климата» в коллективе позволяет отслеживать удовлетворенность персонала работой на предприятии в режиме реального времени. Стимулирование персонала к освоению новых знаний и профессий позволяет гибко реагировать на современные требования производства и минимизировать затраты в периоды пика новых объектов.

ОАО «ММК» рассматривает проекты в сфере развития персонала как долгосрочные инвестиции, создающие основу для устойчивого развития компании, формирующие интерес к новым продуктам и технологиям. Совершенствование моральных и материальных коллективных и индивидуальных стимулов проявляются в их непрерывном улучшении в зависимости от изменений, происходящих в ОАО «ММК». Постоянный мониторинг «социального климата» в коллективе позволяет отслеживать удовлетворенность персонала работой на предприятии в режиме реального времени. Стимулирование персонала к освоению новых знаний и профессий позволяет гибко реагировать на современные требования производства и минимизировать затраты в периоды пика новых объектов.

ОАО «ММК» рассматривает проекты в сфере развития персонала как долгосрочные инвестиции, создающие основу для устойчивого развития компании, формирующие интерес к новым продуктам и технологиям. Совершенствование моральных и материальных коллективных и индивидуальных стимулов проявляются в их непрерывном улучшении в зависимости от изменений, происходящих в ОАО «ММК». Постоянный мониторинг «социального климата» в коллективе позволяет отслеживать удовлетворенность персонала работой на предприятии в режиме реального времени. Стимулирование персонала к освоению новых знаний и профессий позволяет гибко реагировать на современные требования производства и минимизировать затраты в периоды пика новых объектов.

ОАО «ММК» рассматривает проекты в сфере развития персонала как долгосрочные инвестиции, создающие основу для устойчивого развития компании, формирующие интерес к новым продуктам и технологиям. Совершенствование моральных и материальных коллективных и индивидуальных стимулов проявляются в их непрерывном улучшении в зависимости от изменений, происходящих в ОАО «ММК». Постоянный мониторинг «социального климата» в коллективе позволяет отслеживать удовлетворенность персонала работой на предприятии в режиме реального времени. Стимулирование персонала к освоению новых знаний и профессий позволяет гибко реагировать на современные требования производства и минимизировать затраты в периоды пика новых объектов.

ОАО «ММК» рассматривает проекты в сфере развития персонала как долгосрочные инвестиции, создающие основу для устойчивого развития компании, формирующие интерес к новым продуктам и технологиям. Совершенствование моральных и материальных коллективных и индивидуальных стимулов проявляются в их непрерывном улучшении в зависимости от изменений, происходящих в ОАО «ММК». Постоянный мониторинг «социального климата» в коллективе позволяет отслеживать удовлетворенность персонала работой на предприятии в режиме реального времени. Стимулирование персонала к освоению новых знаний и профессий позволяет гибко реагировать на современные требования производства и минимизировать затраты в периоды пика новых объектов.

ОАО «ММК» рассматривает проекты в сфере развития персонала как долгосрочные инвестиции, создающие основу для устойчивого развития компании, формирующие интерес к новым продуктам и технологиям. Совершенствование моральных и материальных коллективных и индивидуальных стимулов проявляются в их непрерывном улучшении в зависимости от изменений, происходящих в ОАО «ММК». Постоянный мониторинг «социального климата» в коллективе позволяет отслеживать удовлетворенность персонала работой на предприятии в режиме реального времени. Стимулирование персонала к освоению новых знаний и профессий позволяет гибко реагировать на современные требования производства и минимизировать затраты в периоды пика новых объектов.

ОАО «ММК» рассматривает проекты в сфере развития персонала как долгосрочные инвестиции, создающие основу для устойчивого развития компании, формирующие интерес к новым продуктам и технологиям. Совершенствование моральных и материальных коллективных и индивидуальных стимулов проявляются в их непрерывном улучшении в зависимости от изменений, происходящих в ОАО «ММК». Постоянный мониторинг «социального климата» в коллективе позволяет отслеживать удовлетворенность персонала работой на предприятии в режиме реального времени. Стимулирование персонала к освоению новых знаний и профессий позволяет гибко реагировать на современные требования производства и минимизировать затраты в периоды пика новых объектов.

ОАО «ММК» рассматривает проекты в сфере развития персонала как долгосрочные инвестиции, создающие основу для устойчивого развития компании, формирующие интерес к новым продуктам и технологиям. Совершенствование моральных и материальных коллективных и индивидуальных стимулов проявляются в их непрерывном улучшении в зависимости от изменений, происходящих в ОАО «ММК». Постоянный мониторинг «социального климата» в коллективе позволяет отслеживать удовлетворенность персонала работой на предприятии в режиме реального времени. Стиму