

16 Ghicitul în "zațul"
financiar

26 Sahalinul dictează trendul
producției Premium

32 Ambasadorul FR în
România: «În cinci ani
uzina a devenit aproape de
nerecunoscut»



Personalul:
resursă unică

ECHIPA DE SUCCES



Director general TMK
Aleksander Shiryayev

Dragi colegi, prieteni!

Se încheie un an, care pentru istoria companiei a avut o însemnătate deosebită – TMK a împlinit 10 ani. În acești ani, toate uzinele au fost supuse unui proces de modernizare de proporții, și fiecare dintre voi a fost implicat în crearea unei companii cu adevărat mari.

Noi întâmpinăm un nou an în istoria TMK cu mândrie pentru activitatea desfășurată, pentru realizările noastre comune. Vorbim și despre proiecte mari de conducte, și despre livrarea produselor inovatoare, lansarea celor mai moderne capacități de producție, deschiderea unor noi obiecte sociale și susținerea celor mai bune tradiții. Noi ne-am consolidat pozițiile pe piața mondială și am facilitat dezvoltarea orașelor unde sunt prezente întreprinderile noastre. Avem toate motivele să sperăm că anul 2012 ne va aduce tuturor noi oportunități de creștere și că va fi un an propice pentru realizarea tuturor planurilor noastre.

Îmi face foarte multă plăcere să mă adresez consumatorilor produselor noastre, partenerilor TMK și ai întreprinderilor companiei, locuitorilor orașelor în care noi lucrăm, tuturor celor care colaborează cu noi și ne ajută în realizarea planurilor noastre. Îmi exprim pe această cale recunoștința și mulțumirea pentru activitatea comună, ca urmare a căreia TMK, în mod permanent, cucerește noi orizonturi.

Dragi prieteni, din tot sufletul vă spun La Mulți Ani! Anul nou este un simbol al bunătății și speranțelor, fie ca aceste zile de sărbătoare să vă bucure cu surprize plăcute și întâlniri calde, iar anul 2012 să devină pentru voi un an de succes în toate planurile. Vă doresc multă sănătate, fericire și o stare de spirit minunată tot anul!

Cuprins



2 Actualitate

6 Tema ediției Vremea profesioniștilor

Directorul general adjunct dezvoltare organizatorică TMK Nikolay Kolbin despre echilibrul dintre stimularea materială și nematerială

10 Investim în viitor

Cum schimbă tehnologiile informaționale lucrul cu personalul. Interviu cu vicepreședintele TMK IPSCO pe probleme de personal Lori Roberts

14 Crește spiritul de echipă

Divizia Europeană formează o cultură corporativă unică

16 Piața Ghicitul în "zațul" financiar

Analizii pariază – se va prăbuși oare zona euro și când se va sparge o nouă "bulă" pe piețele de capital și de materie primă

20 Turkmenia: concurență acerbă și creștere continuă

Cum va reuși TMK să-și întărească pozițiile pe piața țevelor din Turkmenistan

24 Producția Secția de produse Premium №1

La Uzina Constructoare de Mașini Orsk (OMZ), a început producția țevelor din categoria Premium

26 Comunitatea de afaceri Sahalinul la standarde înalte

TMK a participat la Conferința «Zăcămintele de petrol și gaze ale Sahalinului – 2011»

30 «Metal-Expo'2011»

În cadrul expoziției principale a metalurgiștilor din Rusia, TMK a realizat o reuniune pentru cei mai buni parteneri – traderi de metal

32 Locomotiva economiei românești

Ambasadorul Federației Ruse în România Alexander Churilin a apreciat la nivel înalt amploarea investițiilor TMK

34 Cea de-a 10-a aniversare a TMK în Chicago

Aniversarea a fost o ocazie pentru a consolida relațiile între companie, partenerii de afaceri și clienți

38 Social O viață împreună cu compania

Despre meserie prin prisma profesioniștilor, schimbările la întreprinderi, perspective și importanța dezvoltării profesionale

40 Noua generație a TMK

Compania creează condițiile pentru ca tinerii să-și poată demonstra întregul lor potențial în domeniul științei, artei și sportului

44 Pumni de oțel

Succesul clubului Box TMK-ARTROM este direct proporțional cu succesul companiei TMK

YourTube
Technology Motion Knowledge
Nr. 4(07) ianuarie 2012

Fondator



Coordonator proiect:
Svetlana Bazylchik, TMK
BazylchikSI@tmk-group.com

Adresa redacției: Str. Pokrovka
nr. 40/2a 105062 Moscova, Rusia
Tel: +7 (495) 775 7600
Fax: +7 (495) 775 7601
E-mail: pr@tmk-group.com
www.tmk-group.ru

Tipărit de Gabrielle Print srl
Tiraj: 500 exemplare

Certificat PI Nr. FS77-40128
din 11 iunie 2010

Publicația este înregistrată la
Serviciul Federal de Supraveghere
în domeniul tehnologiei informației
și comunicațiilor

Reproducerea oricărui material, scris
sau ilustrativ, fără consimțământul
redacției, este interzisă.

людиpeople

Editor: ЛЮДИPEOPLE
Bd. Zvezdnyi nr. 21/1, biroul 18
129085 Moscova, Rusia
Tel.: +7 (495) 988 1806, e-mail: ask@vashagazeta.com

Redactor sef: Elena Kostiuik Tehnoredactare: Maksim Ghelik
Design: Aleksandra Marochkova Corespondenti: Mikhail Cherkasov (Rusia)
Yvonne Baez & Adam Fuss (SUA), Olga Kolomeets (Romania) Director
producție: Oleg Merochkin Editare foto: Serghei Suslov Fotograf: Ioan Victor
Corectura si traducere: Angela Ghițu, Andrei Butnaru



»» "DIRECTORUL ANULUI – 2011"

Președintele Consiliului de Administrație TMK Dmitry Pumpyanskiy a fost desemnat câștigătorul celei de-a VI ediții a Premiului Național "Directorul anului – 2011" la nominalizarea "Președinte al Consiliului de Administrație: contribuția la dezvoltarea managementului corporativ". Aprecierea înaltă a activității profesionale a dlui Pumpyanskiy este legată de experiența de succes a acestuia în calitate de președinte al Consiliului de Administrație al companiei TMK, care continuă realizarea principalelor obiective privind consolidarea pozițiilor sale în rândul producătorilor mondiali de țevi, precum și dezvoltarea unor direcții ale inovației cum ar fi eficiența energetică, nanotehnologia, siguranța ecologică și cercetările științifice. Printre meritele președintelui Consiliului de Administrație TMK s-a menționat, de asemenea, interacțiunea eficientă cu managementul societății, fapt care permite realizarea cu succes a deciziilor cheie atât în activitatea curentă, cât și în stabilirea de noi repere în strategia TMK pe termen lung. Premiul a fost înființat de Asociația Directorilor Independenți și Uniunea Industriașilor și Antreprenorilor din Rusia (UIAR), cu sprijinul PricewaterhouseCoopers, se organizează anual, începând din 2006. ■



»» EXAMEN PENTRU MANAGERI

17 directorii executivi, care au beneficiat de instruire și au realizat cu succes la întreprinderile TMK proiecte în cadrul sistemului corporativ de îmbunătățiri pe baza metodologiei "6 Sigma", și-au susținut proiectele. Metodologia a generalizat experiența avansată a celor mai reprezentative companii din lume în domeniul

perfecționării proceselor de business. TMK a început implementarea sistemului corporativ de îmbunătățiri, bazat pe metodologia "6 Sigma", în 2010. Proiectele de îmbunătățiri au fost susținute în biroul TMK din Moscova în fața unei comisii formate din manageri și specialiști tehnici de la TMK, TMK IPSCO, SSA Academy. În urma examinării, managerilor executivi

le-au fost înmânate certificate de instruire intensivă pentru "6 Sigma centură de aur". Susținerea proiectelor care încă n-au fost realizate, va avea loc în primul trimestru al anului 2012. Va continua, de asemenea, instruirea managerilor executivi și răspândirea în continuare a experienței aplicării "6 Sigma" la întreprinderile Diviziei europene a TMK. ■



»» TEHNOLOGIE UNICĂ IN WILDER

Pe data de 7 decembrie a avut loc ceremonia prin care s-a pus piatra de temelie a noului agregat pe linia de tăiere longitudinală a platbandei (APR) la uzina TMK IPSCO în Wilder (Kentucky). La ceremonie au participat top-managerii TMK IPSCO, guvernatorul statului Kentucky Steve Beshear, precum și reprezentanții partenerului Ferrous Metal Processing. Lansarea producției pe cel mai mare

APR din America de Nord (grosimea benzii – 4.0 – 15.9 mm, lățimea ruloului – 760 – 2200 mm) este programată pentru toamna anului 2012. Ferrous, unul dintre liderii în procesarea la cald a materiei prime spre prelucrare și în procesarea la rece, va deveni proprietarul liniei noi și va oferi TMK IPSCO servicii de tăiere longitudinală, asigurând în întregime necesarul uzinei din Wilder. Unul dintre avantajele pe care le oferă contractul, încheiat între companii pe o perioadă

de 12 ani, este posibilitatea utilizării la întreprinderile TMK IPSCO a tehnologiei de tăiere longitudinală cu utilizarea arborilor de acționare, drepturile aparținând companiei Ferrous. "Această tehnologie unică permite obținerea unor margini de înaltă calitate la taiere, ceea ce este ideal pentru producția de țevi sudate, – a declarat președintele și directorul general al TMK IPSCO Vicki Avril. – Este minunat că această tehnologie ajunge la fabrica noastră din Wilder". ■

»» COMPANIILE TMK DIN ROMÂNIA RECUNOSCUTE DIN NOU DREPT FIRME DE TOP



Conform rezultatelor concursului național "Top Afaceri România 2011", la care participă anual peste 900 de mii de companii românești, TMK-ARTROM și TMK-RESITA au ocupat primele locuri în regiunile lor. Companiile au fost evaluate după indicatorii de bază ai activității pe anul 2010. TMK-ARTROM s-a clasat pe primul loc în rândul întreprinderilor producătoare de țevi laminate (la categoria "Produse tubulare, țevi, profile și componente din oțel"), confirmându-și o dată în plus poziția de lider în regiune împreună cu astfel de companii de succes ca ALRO (aluminiiu) și Pirelli Tyres Romania (anvelope). Al doilea activ de producție din România uzina TMK-RESITA a fost desemnat lider în rândul întreprinderilor metalurgice atât în regiune, cât și în țară, depășind multe companii mari, inclusiv ARCELORMITTAL HUNEDOARA SA. ■

»» NUMIRI



DMITRY LIVSHITS a fost numit director executiv al Uzinei Metalurgice din Taganrog (TAGMET). Anterior a ocupat funcția de director general adjunct pentru producție la TMK. Dl. N. Fartushny, care a deținut anterior funcția de director executiv al Uzinei TAGMET, a demisionat din funcție invocând motive personale. Dmitry Livshits s-a născut în anul 1968. În industria metalurgică lucrează de peste 18 ani, a parcurs toate

treptele, de la muncitor la top-manager. Cariera acestuia este strâns legată de întreprinderi metalurgice importante din Rusia și Ucraina ca CMK, "Azovstal", Uzina de Țevi Khartsyzsk, unde a ocupat diverse posturi de conducere. ■



» SEMNAREA ACORDULUI CU LUKOIL

TMK și LUKOIL au semnat un acord privind livrarea producției de țevi în 2012. Conform acordului, TMK se obligă să asigure pentru LUKOIL 100% din necesarul de țevi utilizate la toate etapele de extracție și prelucrare a petrolului. Volumul planificat al livrării constituie 260 de mii de tone de țevi anual. LUKOIL se numără printre cei mai importanți consumatori ai producției de țevi a TMK. Se presupune ca în 2011 volumul de livrare a țevelor TMK către compania petrolieră va depăși 130 de mii de tone. Comentând pe marginea acordului, directorul general TMK Alexander Shiryayev a declarat: “Parteneriatul dintre TMK și LUKOIL are vechime de lungă durată. Experiența anterioară de colaborare eficientă în ceea ce privește indicatorii calitativi și cantitativi a făcut posibilă trecerea la o nouă etapă, când dimensiunile colaborării noastre devin atotcuprinzătoare. Cel mai mare furnizor de țevi pentru industria de petrol și gaze – TMK – va asigura întreg volumul de țevi necesare pentru activitatea LUKOIL – unul dintre liderii din industria petrolieră”.

» MODERNIZAREA INSTALAȚIEI DE DESPRĂFUIRE LA TMK-RESITA

TMK va finanța programul de modernizare a instalației de desprăfuire la TMK-RESITA. În urma unei analize a siguranței ecologice la TMK- RESITA în 2010, s-a constatat că instalația de desprăfuire existentă nu poate prelua tot praful emis de cuptorul cu arc electric (EBT) și instalația LF. Drept urmare, a fost elaborat un complex de măsuri, care presupun reproiectarea capacității instalației de desprăfuire prin creșterea suprafeței de filtrare cu 42%, instalarea unui ventilator suplimentar cu o capacitate de 500 mii Nmc/h, reproiectarea racordării instalației de aspirație la bolta răcită și a bolții pentru LF, instalarea unui nou sistem de parascânteii și a unui nou ventilator booster pe circuitul LF-ului. Pentru lucrările de modernizare au fost alocate 2 milioane de Euro. Contractul a fost semnat cu firma italiană AEROMECHANICA STRANICH S.p.A.

» REPREZENTANȚA ÎN UZBEKISTAN

În octombrie 2011, TMK a inaugurat reprezentanța comercială în Uzbekistan (or. Tashkent). Reprezentanța a fost deschisă în vederea unei interacțiuni mai efective cu companiile gazo-petroliere din Uzbekistan. Apariția reprezentanței în Uzbekistan constituie, de asemenea, un pas important în dezvoltarea relațiilor economice și comerciale, în promovarea produselor TMK pe piața republicană de comercializare en-gros. Piața de extracție de petrol și gaze din Uzbekistan are o importanță majoră pentru TMK, deoarece este un mare consumator de produse tubulare și deține o poziție de lider în Asia Centrală în domeniul extracției de gaze naturale. În afară de compania de stat “Uzbekneftegaz”, pe teritoriul republicii operează Lukoil, Gazprom, Petronas, CNPC, KNOC, alți parteneri existenți și de perspectivă ai TMK.



» CREȘTERE STABILĂ

Indicatorii de producție și cei financiari pentru primele 9 luni ale anului 2011 au demonstrat o creștere semnificativă față de perioada similară a anului 2010. Nivelul vânzărilor produselor TMK a crescut cu 11,7%, până la 195 mil de tone.

Ca urmare a accelerării volumelor de foraj și extracție a hidrocarburilor pe plan mondial, livrările țevelor OCTG de către diviziunea rusă au crescut cu 8,1%. Datorită efectuării lucrărilor de reparație a conductelor de petrol și gaze de către companiile gazo-petroliere rusești au fost livrate cu 30% mai multe țevi-conducte cu sudură. A crescut și indicele de livrare a țevelor de diametru mare – cu 9,5%, până la 488 de mii tone. Segmentul țevelor cu sudură cu destinație industrială a demonstrat o dinamică pozitivă datorită creșterii cererii din partea industriei constructoare de mașini și a celei de construcții și, de asemenea, datorită creșterii cererii în domeniul serviciilor comunale specifice acestei perioade. Vânzarea țevelor industriale cu sudură a crescut cu 3,6% în raport cu perioada similară a anului 2010.

Divizia americană TMK, care a livrat în primele 9 luni 747 mii de tone de țevi (+14,9%), s-a evidențiat mult mai rezultativ în domeniul țevelor-conducte. Datorită necesității de transport a volumelor în creștere de hidrocarburi extrase către locurile de procesare și depozitare, livrările țevelor-conductă fără sudură a crescut cu 245,8%, a țevelor-conductă cu sudură – cu 46,4%. Creșterea livrărilor de țevi OCTG (cu sudură și fără sudură) de la un an la altul a fost de 8,4% în condițiile creșterii cotei producției fără sudură.

Cererea la îmbinările filetate din clasa Premium TMK a continuat să crească în cele 9 luni atât în America de Nord, cât și în Rusia. Volumul total al livrărilor acestora a fost de 333 mii tone, ceea ce înseamnă cu

REZULTATELE FINANCIARE 9 LUNI ALE ANULUI 2011

(în milioane USD, cu excepția profitului pe 1 GDS)

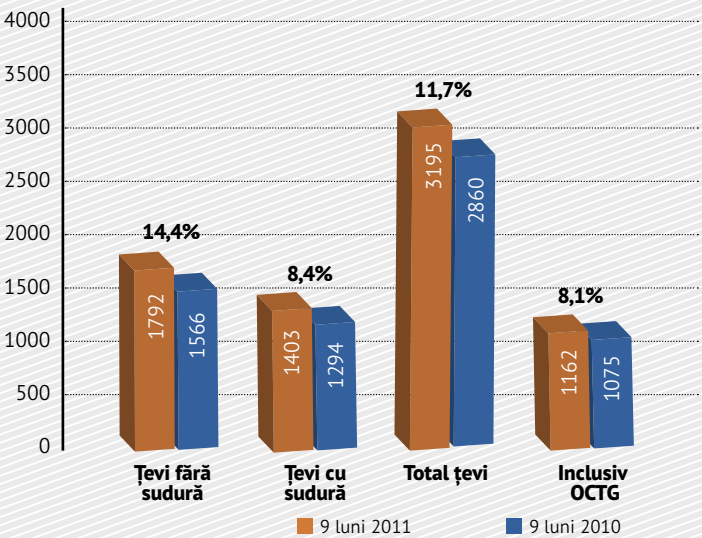
	9 luni 2011	9 luni 2010	Modificare, %
VENIT	5151	3931	+31
PROFIT BRUT	1115	913	+22
PROFIT PÂNĂ LA IMPOZITARE	398	158	+152
PROFIT NET	279	102	+174
PROFIT CALCULAT PE 1 GDS*, USD	1,28	0,48	+167
INDICATORUL EBITDA AJUSTAT	827	649	+27
Rentabilitate conform EBITDA ajustat, %	16	17	

* 1 GDS reprezintă 4 acțiuni obișnuite

7,5% mai mult decât în perioada similară a anului 2010, iar cererea la gama Premium rusească TMK a crescut cu 16%.

Venitul grupului TMK în cele 9 luni a crescut cu 31%. Locomotiva principală a creșterii a fost majorarea prețurilor și îmbunătățirea structurii sortimentului de producție. Cota țevelor fără sudură – sortimentul de bază al producției companiei – a constituit 57% din venit și 73% din profitul brut al companiei pe 9 luni. Rentabilitatea vânzărilor a scăzut cu 1%, până la 22%, ceea ce a reprezentat o urmare a creșterii costurilor cu materia primă, însă la țevele fără sudură a crescut de la 24% la 28%. Profitul net a crescut cu 174%, până la 279 mil. de dolari. În primele 9 luni datoriile financiare au scăzut până la 3 769 miliarde de dolari.

Volumul de livrare a producției de țevi



» TMK A FOST ALEASĂ ÎN “TOP 10 FILANTROPI CORPORATIVI AI RUSIEI”

În noiembrie 2011, TMK a fost recunoscută ca fiind dintre cei mai generoși filantropi corporativi ai Rusiei potrivit rezultatelor studiilor efectuate de către ziarul de afaceri “Vedomosti” în comun cu rețeaua internațională de firme de audit și consultanță PwC și parteneriatul organizațiilor non-profit “Forumul Donatorilor”.

Conform bilanțului pe anul 2010, în subratingul de ramură “Industria” compania a

ocupat locul al treilea, iar în lista generală a top-filantropilor Rusiei și-a întărit poziția, trecând de pe locul nouă (2009) pe locul al optulea.

Ratingul “Liderii filantropiei corporatiste – 2011”, al patrulea la număr, a fost realizat în urma studiului filantropiei corporative a 50 de companii lider din businessul rusesc și reprezentanțe ale companiilor internaționale. În consiliul de experți au fost reprezentanți ai organizațiilor publice și non-profit, ai structurilor internaționale, reprezentanți ai puterii și mediului academic.



Companiile moderne au înțeles demult că principala luptă concurențială se duce nu numai în domeniul tehnologiilor și calității. Tot mai prețioase devin activele nemateriale. Și, bineînțeles, oamenii. Tocmai angajații fac compania, produsele, serviciile să fie unice și, în consecință, competitive. Iar a ști cum să unești oamenii într-o echipă unică și eficientă este o sarcină cu multe necunoscute. Cum să te descurci cu brio? Despre asta ne vor vorbi șefii serviciilor de resurse umane din Rusia, America și România.

Strategia noastră de personal constă în a forma o echipă profesionistă, căreia să-i asigurăm pregătirea motivațională pentru realizarea strategiei de business a TMK

VREMEA PROFESIONIȘTILOR

Directorul general adjunct TMK dezvoltare organizatorică Nikolay Kolbin este convins că profitul companiei și succesul acesteia depind în mare măsură chiar de angajați și de eficiența activității acestora. Cum se poate atinge un rezultat bun? Ce înseamnă "resurse umane" și cum se pot folosi în mod eficient? Cum se poate găsi echilibrul dintre stimularea materială și nematerială a personalului și ce reprezintă un angajat universal? Despre aceste lucruri **NIKOLAY KOLBIN** ne-a povestit în interviul pentru revista YourTube.

Domnule Kolbin, în ce constă politica de personal a TMK, care este rolul pe care aceasta îl are în dezvoltarea companiei?

"Resursele umane" joacă unul din cele mai importante roluri în dezvoltarea TMK, întrucât rezolvarea sarcinilor-business ale companiei depinde chiar de angajați. Strategia noastră de personal constă în a forma o echipă profesionistă, căreia să-i asigurăm pregătirea motivațională pentru realizarea strategiei de business a TMK. În strategia noastră de personal, noi ne sprijinim pe cele mai bune practici ale Grupului TMK, pe o experiență mondială avansată de interacțiune cu personalul, elaborăm și implementăm tehnologii corporative de resurse umane, care iau în calcul specificitatea regională, profesională și altele ale Grupului TMK. Pentru creșterea productivității muncii și eficienței cheltuielilor în mod periodic desfășurăm o optimizare calitativă și cantitativă a personalului nostru. Astfel, se întreprind toate mijloacele pentru a menține "scheletul" principal – acei angajați-cheie, care asigură companiei creșterea eficienței producției și creșterea valorii businessului. Trebuie să menționăm, că TMK are cerințe foarte înalte față de nivelul profesional al personalului companiei, de aceea desfășoară instruirea și pregătirea angajaților în diferite domenii – tehnic, comercial, managerial. Bineînțeles, specialiștii de un asemenea nivel sunt căutați pe piață și de alte companii. Pentru a menține astfel de profesioniști și a atrage alții noi, la întreprinderile TMK a

fost implementat și se îmbunătățește un sistem de plată și motivație al muncii, angajaților le este propus un pachet social atractiv.

Ce fel de angajați sunt astăzi necesari producției moderne? Corespunde acestui lucru nivelul de pregătire, inclusiv pe specializări, din instituțiile de învățământ?

Echipamentul, care este instalat la întreprinderile moderne este atât de complicat, încât în întregime va putea lucra la el un om, care va avea cunoștințe din diferite ramuri ale tehnicii. Și întrucât este imposibil să crești productivitatea muncii fără o folosire eficientă a echipamentului și, de asemenea, a potențialului angajatului, nu numai compania, ci și angajații sunt interesați să însușească profesii adiacente, să primească educație suplimentară și să-și extindă zona de răspundere. Practic, astăzi, un bun angajat este un profesionist capabil să însușească și în mod eficient să lucreze la un echipament dificil, învățând prin asta și profesii adiacente.

Același lucru îl pot spune și despre un bun conducător. Bineînțeles, acesta trebuie să fie un profesionist în domeniul său, să se descurce cu brio în toate finețurile domeniului său de activitate, să cunoască impecabil activitatea departamentului său. Însă un conducător modern trebuie să știe în mod concis și corect să stabilească sarcini, să motiveze colectivul pentru îndeplinirea acestora, să controleze procesul și să atingă rezultatul dorit.

Astăzi, un bun angajat este un profesionist capabil să însușească și în mod eficient să lucreze la un echipament dificil, învățând prin asta și profesii adiacente

Este greu să primești un astfel de nivel de cunoștințe practice și teoretice în instituțiile de învățământ de astăzi. Eu consider că programele de pregătire în instituții trebuie permanent să se perfecționeze. Și, desigur, instituțiile de învățământ și angajatorii trebuie să colaboreze strâns în ceea ce privește pregătirea specialiștilor căutați. Compania noastră, de exemplu, deja de mult interacționează cu instituțiile de învățământ de profil din regiunile unde compania este prezentă. Mai mult decât atât, în prezent, în Districtul Federal Ural TMK elaborează un proiect de colaborare trilaterală între Ministerul Educației, uzinele OAO STZ și OAO SinTz privind modernizarea instituțiilor de învățământ de profil în cadrul programei federale de dezvoltare a instruirii.

În 2011, în cadrul diferitelor programe corporative, au fost instruite 29 000 de persoane

Cum mai participă compania în pregătirea specialiștilor săi?

Noi respectăm principiul dezvoltării continue a personalului. Pentru asta la majoritatea întreprinderilor activează centre de pregătire proprii, sunt atrași furnizori de top în domeniul serviciilor de instruire, profesori ai universităților de top. Toate întreprinderile noastre organizează activități de îmbunătățire a calificării angajaților, instruiesc personalul pe baza proiectelor investiționale realizate la întreprinderi, se ocupă de pregătirea rezervei de conducere. În 2011 noi am instruit top-managerii în ceea ce privește noile tehnologii de conducere. Compania desfășoară pregătirea antrenorilor de afaceri din interiorul corporației, care în curând vor începe să instruiască conducătorii liniari cu scopul de a crește competențele de conducere ale acestora.

Anual compania cheltuiește pentru pregătirea personalului fonduri semnificative, iar numărul celor care în 2011 a fost instruit în cadrul diferitelor programe de pregătire este de aproximativ 29 000 de persoane. TMK face eforturi pentru a crește nivelul de instruire al angajaților: astăzi 25% din personalul întreprinderilor de producție au studii superioare, 30% – medii, iar 30% – studii profesionale primare.

O atenție sporită se acordă problemelor legate de stagii și schimbul de experiență la întreprinderile companiei. Aceste programe sunt destinate tuturor categoriilor de angajați: muncitori, specialiști, conducători ai uzinelor TMK. Întrucât compania este una globală, stagiile nu au doar un caracter intern, în Rusia, ci și unul internațional.

Sunt mulți tineri care lucrează în companie, inclusiv la posturi de conducere? Sunt interesați tinerii specialiști de o carieră în domeniul producției?

35% din angajații întreprinderilor companiei sunt mai tineri de 35 de ani. În anumite uzine, chiar mai mult – aproximativ 40%. Datorită activității comune cu instituțiile de învățământ și unui nivel demn al salariilor, întreprinderile au oportunitatea de a atrage tineri specialiști. Conducători mai tineri de 35 de ani sunt mulți – 20%. Majoritatea acestor angajați au crescut în compania noastră, un astfel de lucru este posibil pentru oricine își dorește într-adevăr așa ceva, depune eforturi necesare și are competențele cerute.

Ce formulă a succesului propune compania pentru noii angajați? Pe ce pot aceștia conta în astfel de condiții?

În scurt timp după venirea unui nou angajat se poate vedea nivelul ambițiilor acestuia. Un începător are oportunități largi de a se face remarcat. El poate să participe la concursuri de competențe profesionale și conferințe tehnico-științifice, unde tinerii specialiști își propun ideile

pentru îmbunătățirea activității întreprinderii. Mai mult decât atât, un angajat poate lua parte la activitatea de raționalizare a întreprinderii. Cei cu inițiativă, angajații de perspectivă, nu vor rămâne neobservați. Ei sunt incluși în rezerva de conducere, desfășoară o pregătire specială și sunt numiți pe posturi înalte. Sau primesc oportunitatea unei dezvoltări orizontale.

Cum putem astăzi să atragem tineretul către producție?

Tinerilor le place să lucreze în companii moderne – cele, care asigură un nivel bun de viață și creștere profesională. Dacă o întreprindere poate să asigure asta, atunci îi va reveni tineretul cu cele mai multe perspective din regiuni.

Ce este, în opinia dumneavoastră, mai eficient – bonusurile materiale sau stimularea nematerială?

Important este să păstrăm un echilibru în folosirea diferitelor mijloace de motivare. Numai așa un angajat se va încadra în proces și va atinge rezultate serioase. Nu vă voi povesti multe despre importanța stimulilor materiali, toți și așa înțeleg că salariul, primele, pachetul social sunt o parte integrantă a creșterii loialității angajaților. Iar în ceea ce privește motivația nematerială, acesta este un domeniu mai sensibil, însă nu mai puțin de luat în seamă. Nu există muncă de dragul muncii. Omul, care vine la muncă, întâi de toate vrea să-și atingă scopurile personale: să câștige bani, să își dezvolte cariera, să se realizeze din punct de vedere profesional și ca individ, să primească recunoaștere. Pot fi multe motive. Tocmai de aceea este necesar să arătăm angajaților că munca pentru atingerea scopurilor companiei îi apropie de satisfacerea nevoilor și intereselor proprii. Dacă angajatul înțelege procesul de muncă, i se dau sarcini clare și i se pun la dispoziție toate lucrurile necesare pentru îndeplinirea acestora. Și, de asemenea, când conducătorii reacționează în mod adecvat la rezultatele muncii: angajatul este stimulat, i se propune creșterea calificării și promovarea viitoare în carieră. Numai în acest caz angajatul va fi motivat să atingă rezultatul și să fie răspunzător pentru aportul propriu la procesul comun.

Care este principiul după care în TMK are loc remunerarea și stimularea materială, în ce măsură asta depinde de volumul muncii și calitatea acesteia? Vor fi schimbări în sistemul de remunerare?

Ca și la majoritatea întreprinderilor, la noi salariile sunt compuse din partea de bază și partea variabilă – prime. Nivelul acesteia depinde de îndeplinirea sarcinilor colectivului, având în vedere criteriile eficienței, care sunt axate pe producția de calitate, respectarea termenilor de livrare. Mai mult decât atât, în companie se folosește un sistem de indicatori-cheie ai eficienței – astfel, de exemplu, se evaluează activitatea top-managerilor. Noi avem în plan să extindem acest sistem și să-l folosim și la alte nivele de conducere, întrucât sistemul de stimulare materială în TMK se îmbunătățește continuu.

Ce noutăți a adus în politica de personal a TMK crearea diviziilor europeană și americană? Cât de bine interacționează serviciile de personal ale diviziilor și companiei centrale?

Toate diviziile, angajații acestora din diferite țări sunt o echipă unită. Activitatea noastră în domeniul personalului se bazează pe principii comune ale politicii de personal a TMK, însă, cu toate astea, se are în vedere, fără îndoială, diferența din mentalitatea angajaților diviziilor. Și ceea ce nu este mai puțin important – sunt create toate condițiile pentru schimbul de cea mai bună experiență. De exemplu, mulți directori de personal ai uzinelor de țevi din Rusia au vizitat întreprinderile din SUA, iar șeful de personal TMK IPSCO a venit de mai multe ori în Moscova pentru a face schimb de experiență cu colegii. Responsabilul de personal la întreprinderile din România a desfășurat în 2011 un stagiu de pregătire la uzina Sinarsky. Mai mult, angajații întreprinderilor din străinătate iau parte și la activitățile corporative ale companiei. De exemplu, anul acesta, conferința tehnico-științifică pentru tineret TMK pentru prima dată a primit statutul de conferință internațională datorită participării unui angajat TMK IPSCO. Sperăm la dezvoltarea ulterioară a colaborării între întreprinderile din diferite țări.

35% dintre angajații întreprinderilor de bază ale companiei sunt mai tineri de 35 de ani. La unele uzine, numărul acestora este și mai mare – aproximativ 40%

În companie a fost elaborată strategia de personal până în 2020, spuneți-ne, vă rog, care sunt punctele ei principale și ce va fi nou, ce sarcini vor trebui să fie îndeplinite în curând?

În ceea ce privește sarcinile pentru perioada de până în 2020, în primul rând, este vorba de continuarea activității de formare a unei noi calități a personalului, care să asigure însușirea celei mai bune practici din domeniu și mondiale conform indicatorilor de productivitate a muncii.

În al doilea rând, crearea unui sistem stabil de stimulente materiale și morale, conform cu rezultatele muncii.

În al treilea rând, îmbunătățirea structurii organizaționale și de personal în conformitate cu condițiile externe și interne în schimbare. Mai departe – realizarea de proiecte și programe sociale, care să asigure stabilitatea colectivelor de muncă și absența tensiunilor sociale. Și, în sfârșit, creșterea continuă a calității personalului la toate nivelurile. Sarcina următoare pentru conducătorii departamentelor de personal ale întreprinderilor Grupului este formarea finală în companie a unui spațiu comun de resurse umane, atragerea conducătorilor de toate nivelurile la realizarea strategiei de personal, ceea ce va permite să gestionăm în mod eficient resursele umane. ■

INVESTIM ÎN VIITOR

Vicepreședintele pe probleme de personal TMK IPSCO **LORI ROBERTS**, a răspuns la întrebările YouTube referitoare la selecția, instruirea și dezvoltarea personalului și, de asemenea, ne-a împărtășit succesele legate de soluționarea principalelor sarcini de resurse umane, cu care se confruntă compania.



Care sunt principalele probleme de personal, cu care se confruntă la momentul actual TMK IPSCO?

Când TMK IPSCO se afla la început de drum, ne-am confruntat cu sarcina de a dezvolta o nouă companie, de a crea o nouă infrastructură corporativă. De la bun început am fost nevoiți să aliniem sistemele de finanțare corporativă, de logistică, desfacere și marketing și, de asemenea, administrarea personalului. În afară de asta, atunci și acum, noi ne orientăm la formarea unor subdiviziuni tehnice și de desfacere cu scopul de a crește competitivitatea. Astfel, în mod vizibil, crește necesitatea de a angaja personal nou. De aceea, una din problemele-cheie la rezolvarea căreia lucrăm permanent este selectarea personalului, precum și instruirea și dezvoltarea acestuia. Întrucât noi angajăm oameni noi, implementăm decizii tehnologice inovatoare, în mod permanent ne modernizăm întreprinderile, este necesar să avem și un sistem de dezvoltare a personalului, care să permită realizarea inițiativelor indicate.

Și, în final, este necesar să alocăm atenția necesară cheltuielilor legate de serviciile medicale. În țara noastră această problemă se află de atât de mult timp pe ordinea de zi, încât, uneori, e foarte ușor să iasă de sub control, mai ales că problema rămâne în continuare cât se poate de reală. Este important să controlăm în mod prompt garanțiile sociale și compensațiile și, totodată, să lucrăm la creșterea nivelului general al sănătății angajaților.



În prezent ne confruntăm cu o “scădere demografică” a forței de muncă

Cum considerați, problemele menționate vor fi de actualitate în viitor?

Eu consider, că problemele selecției personalului nu își vor pierde actualitatea. Și sunt câteva motive în sprijinul acestei afirmații. În primul rând, factorul demografic. Ca și alte mari companii americane, ne confruntăm cu o “scădere demografică” a forței de muncă. Mulți dintre angajații noștri, care lucrează cu ora, s-au născut în perioada unei creșteri bruște a natalității și în curând vor ieși la pensie. Iar numărul specialiștilor calificați, care îi pot înlocui este extrem de limitat. Pentru noi este necesar ca într-un mod sau altul să astupăm spărtura creată.

Mai mult, nu trebuie să uităm că pe noi ne interesează specialiștii, care au ajuns la un nivel concret de profesionalism și calificare. Strategia de producție TMK IPSCO constă în trecerea de la mărfurile de larg-consum la producția de inovații și service cu valoarea adăugată mare. Pentru asta este necesar să creștem nivelul de pregătire tehnică a angajaților companiei. În calitate de exemplu al activității în acest domeniu putem să menționăm realizarea proiectului de construcție al noului centru de cercetări și dez-

voltare în Houston, care este menit să garanteze TMK prezența unui număr mare de specialiști calificați. Subliniez faptul că strategia noastră de personal presupune rezolvarea tuturor problemelor și sarcinilor menționate mai sus.

De ce realizarea strategiei de personal este atât de importantă pentru TMK IPSCO?

Singurul lucru care diferențiază o companie de concurenții săi este personalul. La dispoziția companiilor există echipament analogic și materie primă similară. În afară de asta, în condițiile economice prezente putem vorbi despre accesul către aceeași informație. Astfel, singurul avantaj concurențial al companiei pot fi angajații acesteia. Pentru optimizarea acestei resurse este necesară o strategie specială, la fel ca și strategia de marketing, cea de elaborare a producției sau cea de producție.

Care sunt prioritățile principale ale strategiei de personal?

Una din priorități este, fără îndoială, selectarea personalului. Anul acesta, funcția de Director pe probleme de selectare a personalului înalt-calificat a fost ocupată de Step-

hanie Glashagel. Pe lângă alegerea specialiștilor cu o înaltă-calificare, Stephany, de asemenea, se ocupă de elaborarea programului de angajare a absolvenților de facultăți cu profil tehnic. Acest lucru permite să atragem absolvenți și să îi promovăm pe scara carierei în interiorul companiei. În cadrul programului sus-menționat, în această vară noi deja am adus la practică 10 studenți ai instituțiilor de învățământ tehnic. Ei au lucrat în fabricile noastre din Blytheville și Camanche și, de asemenea, au participat la elaborarea producției în grupurile de cercetare și dezvoltare din Houston.

În ce fel strategia de resurse umane afectează angajații actuali ai companiei?

După cum am menționat și mai devreme, sarcina-cheie pentru noi o reprezintă dezvoltarea personalului.



De curând, companiei s-a alăturat Michael Pall, care ocupă postul de Director pe probleme de instruire și dezvoltare a personalului. Vom întocmi un model corporativ de competențe, cu ajutorul căruia, directorii vor putea să stabilească competențele-cheie, necesare pentru fiecare post concret și, totodată, să monitorizeze posibilitățile de instruire și dezvoltare care există în companie și care permit elaborarea competențelor menționate. Întrucât mulți dintre managerii noștri au venit pe poziții de conducere pentru prima dată în carieră, noi de asemenea lucrăm asupra programelor de dezvoltare a calităților de lider în cadrul noului sistem de instruire a directorilor, a căror implementare a început în acest an.

Mai mult decât atât, Ivonne Baez, Directorul pe comunicații corporati-

ve, conduce procesul de elaborare a programului de comunicare internă. TMK-IPSCO este în mare parte o companie nouă. În ciuda faptului că mulți dintre angajați au lucrat înainte o lungă perioadă de timp în companiile predecesoare, noi lucrăm cu o serie nouă de persoane juridice, care se află sub controlul TMK IPSCO, iar din 2008 până în prezent noi am angajat mulți oameni noi. În situația actuală este important să formulăm în mod ferm și corect strategia de dezvoltare și valorile corporative astfel încât toți angajații să înțeleagă încotro se îndreaptă toată echipa. Angajații noștri sunt dedicați activității lor și interesați în dezvoltarea cu succes a companiei. Tocmai de aceea o importanță foarte mare o au resursele corporative precum YourTube și TMK IPSCO Insider. În viitor planuim să folosim

și alte mijloace de comunicare, precum „stream video” și o nouă rețea corporativa intranet.

Ce rol în rezolvarea problemelor de resurse umane joacă procesul tehnologic?

Deciziile tehnologice pot deveni un instrument extrem de puternic în realizarea strategiei de personal. În prezent, noi introducem un nou sistem informativ de personal (SIP), cu ajutorul căruia vom putea să ducem la bun sfârșit o întreagă serie de activități de administrare a personalului pe durata întregii perioade de lucru a angajaților companiei.

Pe lângă asta, în componența SIP vor intra instrumentele de administrare a eficienței și de planificare a rezervei de personal și, de asemenea, programul de instruire a managerilor, despre care am vorbit mai devreme. Asta va simplifica procesul de planificare a dezvoltării profesionale a angajaților și, de asemenea, identificarea specialităților deficitare în întreaga companie, independent de așezarea geografică a întreprinderilor și de specificul respectivei subdiviziuni. Sistemul presupune o autoservire puternică, datorită căreia fiecare angajat poate avea acces la date personale, la informații de serviciu și, de asemenea, la date legate de



Strategia de producție constă în trecerea la producția inovatoare și serviciile cu valoare adăugată mare. Pentru asta este necesar să creștem nivelul de pregătire tehnică a angajaților companiei

garanțiile sociale propuse și plățile compensatorii.

Elementul legat de salarii este de asemenea realizat pe baza aplicațiilor web și oferă angajaților accesul prin internet la istoria plăților salariilor, vizualizarea statelor de plată și chiar a formelor fiscale.

Din punct de vedere al selectării personalului, sistemul oferă un program de servicii de evaluare a salariului și de administrare a personalului. Acesta este realizat pe baza aplicațiilor web și are legătură cu anunțurile de angajare a personalului plasate pe internet. Sistemul permite candidaților să completeze și să își trimită CV-urile on-line, iar compania are posibilitatea de a realiza prima selecție a candidaților în regim automat. După ce persoana este angajată, sistemul permite organizarea unor activități de adaptare a persoanei în companie, toate acestea realizându-se prin intermediul internetului.

Încă un exemplu de aplicare a noutăților tehnologice în domeniul resurselor umane este reprezentat de implementarea unui nou sistem de comunicare a situațiilor de

urgență. Acesta permite ca într-un timp foarte scurt să fie realizat un număr mare de apeluri telefonice către 2400 de angajați și trimiterea de e-mail-uri pe adresele lor. Sistemul abia fusese implementat în iarna anului trecut, când în Chicago și împrejurimi s-a declanșat un viscol de proporții. Am reușit în mod operativ să luăm legătura cu angajații noștri și să le transmitem acestora instrucțiuni. În iulie, când, din cauza unui uragan, în birourile noastre din Downers-Grove s-a oprit alimentarea cu energie electrică pentru trei zile, din nou am pus în aplicare sistemul de comunicații și am luat legătura de 2 ori pe zi cu angajații noștri, care se aflau în zona cu probleme.

Lucrați în TMK IPSCO de mai mult de 2 ani, care sunt impresiile dvs.?

Când am venit în companie, am fost imediat uimită de gradul de profesionalism al angajaților. Experiența mea este de 20 de ani în domeniul politicilor de personal la întreprinderile de producție și, recunosc, colectivul TMK IPSCO este unul din cele mai bine calificate dintre

cele cu care am lucrat. Având în vedere complexitatea producției și a proceselor tehnologice, acest lucru oferă companiei un avantaj concurențial imens.

Este foarte îmbucurătoare înțelegerea de care dă dovadă conducerea TMK IPSCO și a companiei-mamă TMK cu privire la problemele de personal și înțeleg necesitatea investițiilor în acest domeniu. Potențialul înalt al companiei și al piețelor de desfacere se vede cu ochiul liber. Aici nu se pune problema că TMK este mulțumită de poziția actuală. În anumite locuri noi începem de la zero – de exemplu centrul de cercetare și dezvoltare, unde extindem capacitățile prezente. Este un noroc uriaș, că putem să luăm parte în mod nemijlocit la dezvoltarea rapidă a domeniului energetic și că avem posibilitatea de a atrage specialiști bine-calificați. Abordarea noastră se bucură de un succes foarte mare în rândurile candidaților, care sunt atrași de condițiile din companie și care năzuiesc să devină parte a acestei povești de succes a companiei. Datorită acestui lucru, activitatea mea devine din ce în ce mai interesantă. ■

Întrucât mulți dintre managerii noștri au venit pe poziții de conducere pentru prima dată în carieră, noi lucrăm asupra programelor de dezvoltare a calităților de lider

“OLGA KOLOMEETS: CRESTE SPIRITUL DE ECHIPĂ”

Cum muncesc angajații întreprinderilor europene ale TMK? Care este specificul muncii serviciilor de resurse umane din cadrul Diviziei Europene a companiei? Despre aceste aspecte YourTube a discutat cu Directorul general adjunct pentru comunicare și politici de personal TMK-ARTROM / TMK-RESITA **KOLOMEETS OLGA.**

Putem vorbi astăzi despre o cultură corporativă unică a Diviziei Europene a TMK?

Divizia Europeană (DE) TMK este un ansamblu de subunități de producție și comercializare din România, Germania și Italia. Divizia a unificat o uzină cu o istorie de peste două secole, o întreprindere nouă de producție de la sfârșitul secolului al XX-lea și traiderii, care reprezintă interesele tinerei companii rusești în Europa. Logica activității fiecărei subunități și a împărțirii zonelor de responsabilitate este evidentă: unii produc – alții comercializează. Totodată, este imposibil să faci parte din Divizia unei companii globale și să trăiești izolat. Nu contează dacă muncești într-un orașel de provincie din România, Italia sau într-un centru industrial din Germania, rezultatele muncii tale sunt atât rezultatele Diviziei, cât și ale Companiei TMK în ansamblu. Astăzi încă este devreme să vorbim despre o cultura corporativă unică a DE, dar noi ne îndreptăm în această direcție, munca noastră capătă un sens nou, crește spiritul de echipă.

Ce factori contribuie la integrarea companiilor europene în spațiul unic corporativ al TMK?

Fără îndoială, factorul principal îl constituie atingerea obiectivelor comune ale companiei, fabricarea și comercializarea producției sub brandul cu același nume TMK. Un aspect nu mai puțin important pentru consolidarea unui colectiv multinațional,



onal, în opinia mea, este comunicarea, schimbul de informație. În acest sens un rol însemnat revine sursei corporative – revista YourTube, prin intermediul căreia relatăm cu plăcere despre noi și aflăm cum trăiesc și lucrează colegii noștri din alte țări.

Care este specificul activității echipei DE?

Principiile și direcțiile de comunicare. În primul rând, munca în Europa presupune o reacție rapidă la cerințele pieței. Iar pentru a reacționa rapid, relațiile într-un colectiv trebuie să fie stabile, procesele – ușor de înțeles, zonele de responsabilitate – clar definite. Este important, din când în când, să se “verifice ceasurile” pentru a pune corect accentele în comunicare, a ține cont de particularitățile

culturale specifice și așteptările clienților din diferite țări, dar și ale colegilor noștri proprii. Din acest motiv, activitatea în cadrul DE se desfășoară în strânsă legătură între producători și comercianți, întâlnirile comune periodice atât în interiorul DE, cât și cu clienții, sunt elemente obligatorii ale activității. În al doilea rând, un rol deosebit revine aspectului lingvistic. Suntem o echipă internațională, limba de comunicare în DE și în afară este engleza, nefiind nativă nici pentru un membru al echipei. O activitate de succes presupune comunicare strânsă, posibilitatea de a clarifica o dată în plus și operativ detaliile, confirmarea corectitudinii datelor având în vedere aspectul lingvistic.

Care sunt cerințele înaintate de specificul pieței europene față de lucrul în domeniul resurselor umane?

Politica de resurse umane a întreprinderilor DE, în general, și a întreprinderilor din România, în special, se bazează pe principiile strategiei corporative unice a Companiei TMK. Însă pentru a desfășura o activitate corectă în domeniu trebuie de cunoscut, de înțeles și de ținut cont de legislația țărilor în care sunt prezente companiile DE, unde, în afară de Legislația comună a UE, în fiecare țară mai există codurile muncii, acorduri separate cu organismele sindicale. De exemplu, în legislația României deseori intervin modificări care lezează interesele vitale ale angajaților. Important este ca atât angajații, cât și conducerea să fie bine informați cu privire la drepturile și obligațiile ce le revin. Doamna Mariana Mustăță și doamna Gabriela Angyal, care se află în fruntea serviciilor de resurse umane de la întreprinderile din România, au experiență îndelungată de lucru

din cadrul colectivelor de muncă. Datorită acțiunilor lor profesioniste și bine orientate, precum și susținerii din partea colegilor noștri din Germania și Italia, ne descurcăm foarte bine cu cerințele specifice legate de lucrul cu resursele umane.

Cum s-au reflectat proiectele de modernizare a activelor românești asupra structurii și numărului de personal?

Cel mai mare număr de personal al DE revine companiilor producătoare din România – peste 1900 de oameni. Timp de cinci ani s-au realizat proiecte importante destinate creșterii volumului de producție, extinderii sortimentelor. La TMK-ARTROM această activitate de investiții a fost însoțită de variații însemnate ale numărului de personal și modificări în structura organizatorică. Astfel, în perioada 2007-2008, a existat o creștere a numărului de personal determinată de lansarea de echipamente noi în producție – proiectul privind creșterea volumului de producție a țevelor. Pe parcursul asimilării noilor echipamente în secția CPE a crescut fluctuația personalului: mulți nu puteau face față sarcinilor și plecau, iar în locul lor, temporar, veneau alte persoane. Se crease un fel de program de supraviețuire cu optimizarea ulterioară a structurii și componenței personalului și atingerea numărului optim de personal în 2011. Din păcate, în perioada crizei am pierdut un anumit procent de angajați profesioniști, competenți. Cu toate acestea, este îmbucurător faptul că numărul celor care au rămas și au continuat să se dezvolte împreună cu compania e mult mai mare.

Munca în Europa presupune o reacție rapidă la modificările pieței. Iar pentru a reacționa operativ la cerințele clienților, relațiile într-un colectiv trebuie să fie stabile, procesele – ușor de înțeles, zonele de responsabilitate – clar definite

Modernizarea și trecerea TMK-RESITA la noi tehnologii s-au efectuat simultan cu implementarea Programului de creștere a viabilității întreprinderii sub monitorizarea permanentă din partea Uniunii Europene. Renunțarea la metodele de fabricare depășite în favoarea celor de înaltă tehnologie, concentrarea pe producție și încetarea utilizării unei serii întregi de active învechite a condus, în mod natural, la necesitatea reducerii numărului de personal și reexaminarea structurii organizatorice. Ca urmare, timp de cinci ani, până în 2011, numărul de personal a scăzut practic de două ori. Pentru unii, cu siguranță, a fost foarte dificil, deoarece compania se numără printre primele trei din regiune. Cu toate acestea, trebuie de remarcat că optimizarea numărului de personal nu a fost o măsură neașteptată: angajații erau informați despre scopurile modernizării, precum și despre necesitatea atingerii de către întreprindere a unui prag de rentabilitate și creștere a producției. Astfel, s-au putut căuta din timp noi alternative și s-a oferit sprijinul necesar pe perioada specificată în contractul colectiv de muncă.

Putem vorbi despre unele particularități specifice în lucrul cu personalul în România?

Migrația populației din România în căutarea unei vieți mai bune s-a intensificat după aderarea la UE și deschiderea frontierelor în 2007. Asta s-a observat din plin anume în perioada în care Secția №2 CPE TMK-ARTROM trecea la capacitatea de proiectare: munca necalificată în afara țării, care aducea venituri mult mai consistente, s-a dovedit a fi mai atractivă decât munca unui maestru sau inginer la o uzină modernă din România. Dar au fost și cei care au rămas deoarece vroiau să vadă cu ochii proprii cum vor funcționa utilajele modernizate, ce produse se vor fabrica, vroiau să devină parte a procesului de transformare și să muncească în continuare la un nou nivel. Iată care a fost și rămâne motivația celor care nu au

părăsit Compania, chiar dacă existau numeroase posibilități. Lucru pentru care le suntem recunoscători. Astăzi fenomenul migrației nu mai are caracter de masă. Dar ne confruntăm cu cealaltă parte a monedei: cei care au hotărât să rămână sunt foarte strâns legați de locurile în care trăiesc, nu îi tentează peregrinările prin țară.

Care sunt obiectivele întreprinderilor TMK din România în domeniul resurselor umane?

În prezent, sarcina noastră este creșterea ponderii producției cu valoare adăugată mare. Motiv pentru care dezvoltarea personalului capabil să presteze o muncă eficientă în cadrul unei întreprinderi moderne constituie o componentă importantă a politicii de resurse umane. Bineînțeles, instrumentul-cheie în atingerea acestui obiectiv este instruirea, creșterea continuă a nivelului de calificare a angajaților. Nu mai puțin important este obiectivul privind întinerirea personalului TMK-RESITA. Prestigiul profesiilor, care implică încărcătură fizică mare în condiții de muncă diferite de cele de la birou, continuă să scadă vertiginos. Cu regret, personalul întreprinderilor se apropie tot mai mult de categoria pre-pensionară, iar tineri specialiști sunt tot mai interesați de profesiile “curate”. Atragerea personalului pentru a munci și a se dezvolta în cadrul TMK, transmiterea experienței profesionale și abilităților practice ale generației în vârstă, organizarea instruirii la întreprinderi constituie obiectivul cel mai apropiat. În acest caz contăm pe susținerea colegilor noștri din Rusia și SUA, pe experiența acestora în a face atractivă pentru tinerii specialiști munca în producție și a asigura celor care aleg să lucreze în companie o stabilitate pe termen lung.

De asemenea, vrem să ajutăm tinerii specialiști să-și extindă orizontul, să participe mai activ la evenimentele companiei. Sperăm că, deja la următoarea conferință științifico-practică pentru tineret, organizată de TMK, vor participa și reprezentanții DE. ■



Text: **MAKSIM LOGVINOV**, redactorul compartimentelor "Finanțe" și "Industrie" la revista "Compania" special pentru YourTube

GHICITUL ÎN "ZAȚUL" FINANCIAR

Ce ne așteaptă în anul viitor? Urmărind fluctuația bruscă a prețurilor la materia primă, valută și acțiunile celor mai mari companii din lume, răspunsul la această întrebare îi interesează nu doar pe analiști și teoreticieni, ci și pe reprezentanții comunității de afaceri. Unii spun că 2012 va fi o perioadă de redresare economică la nivel mondial, alții prezic o nouă prăbușire.

În discursul ținut la Sankt-Petersburg, laureatul Premiului Nobel pentru Economie în 2010 Christopher Pissarides a avertizat experții că nu trebuie să fie prea optimiști în prognoze. În opinia lui, furtuna financiară de pe piețele mondiale încă nu s-a terminat și este prematur să discutăm despre o creștere rapidă. "De fapt, ceea ce se întâmplă acum este doar o continuare a recesiunii

din 2008", – constată Pissarides. "Dacă aş avea o gândire negativă, aş spune că lumea va depăși criza până în anul 2050. Fiind însă optimist, aş vrea să sper că deja în 2012 situația se va îmbunătăți. De fapt, în ciuda previziunilor existente, nimeni nu știe cu adevărat ce se va întâmpla" – a adăugat dl Pissarides. În opinia sa, totul depinde nu atât de tendințele macroeconomice, cât de deciziile politice. Lumea urmărește cu interes evoluția situației din zona

euro. Ceea ce se întâmplă pare a fi mai degrabă un detectiv politico-economic sau un serial cu totalizator. Analiștii pariază pe faptul dacă economia Greciei se va prăbuși și care țară urmează să intre în default. "Nu a fost o criză tipică, deoarece totul a început cu sectorul financiar, iar acum a degenerat în probleme cu datorii, nu cu investiții, cum se întâmplă de obicei", – spune laureatul premiului Nobel. În același timp, el este încrezător că moneda euro va

păstra statutul de monedă de rezervă, și Grecia va rămâne în zona euro. Iar situația financiară dificilă la nivel mondial va fi depășită cu ajutorul Chinei, care ar trebui să-și concentreze eforturile pe stimularea cererii de consum intern. "Atunci noi cu toții vom beneficia de expansiunea chineză" – conchide dl Pissarides.

"TIGRII ASIATICI" LOVIȚI DE CRIZĂ

Părerea este împărțită de majoritatea experților: "Anul viitor va fi o provocare atât pentru zona euro cât și pentru economia Rusiei. Nu se va ajunge la destrămarea Uniunii Europene – ar fi un dezastru, iar guvernele țărilor europene nu vor permite acest lucru. În același timp, ar trebui să fim pregătiți pentru a înfrunta probleme serioase" – confirmă directorul general al agenției "Centrul YSB" Alexander Fedorov. Cel mai probabil scenariu pentru următorii 1-1,5 ani este întărirea dolarului pe fondul problemelor tot mai mari legate de datoriile în zona euro, încetinirea creșterii economice în regiunea Asiei și haotizarea din Orientul Mijlociu. În acest caz ar putea să aibă loc scăderea bruscă a volumului finanțărilor în dolari, restrângerea pârgheii financiare, prăbușirea operațiunilor carry-trade și, în consecință, "suflare de bule" pe piețele de capital și piețele de mărfuri și materie primă. "În astfel de împrejurări prețurile la petrol, acțiuni, metale industriale și chiar aur pot să scadă chiar cu 40-60%", – presupune analistul principal IK "Rikom Trast" Vladislav Zhukovsky. Mai întâi de toate, despre gravitatea situației vorbește faptul că, deja astăzi, nu doar Europa și SUA sunt cu un picior în recesiune, dar chiar și grupul "tigrilor asiatici", care până de curând înregistrau o dezvoltare puternică a economiei, se confruntă cu cel mai profund declin în ceea ce privește producția industrială, investițiile de capital și cheltuielile de consum din ultimii trei ani.



Situația de pe piața financiară depinde nu atât de tendințele macroeconomice, cât de deciziile politice

Datele macroeconomice publicate în ultimul an și jumătate confirmă în mod clar teza, precum că așa-zisa creștere post-criză a economiei globale și restabilirea piețelor financiare au fost temporare, fiind datorate exclusiv creșterii colosale a emisiei din partea băncilor centrale importante. Cu toate acestea, numeroasele dezechilibre, care au condus la situația actuală, nici măcar nu sunt discutate la nivelul elitelor politice și financiare din SUA și Europa. Este vorba de împovărarea excesivă cu datorii, fapt care a ajutat în ultimii 30 de ani la menținerea cererii finale a populației sărace din țările dezvoltate și în curs de

dezvoltare, precum și deficitul cronic al bugetului și comerțului exterior acoperit din emisia în creștere a valurilor "de rezervă".

AMERICA: ATINGEREA ACORDULUI PÂNĂ LA CRĂCIUN

Rata creșterii economice a SUA a scăzut de la 2,8% în trimestrul IV al anului 2010 la 2% în trimestrul III al acestui an, creșterea producției industriale a scăzut de la 6,5% la 3,9%, indicele de încredere a consumatorilor a decăzut de la 74 de puncte la un nivel record de la jumătatea anului 2009 de 39,8 puncte, șomajul a crescut de la 8,9% la 9%, scăderea prețurilor la imobile a accelerat de

la 2,4% la 3,8%. O astfel de scădere intensă a ritmului de creștere a celei mai puternice economii din lume și o astfel de prăbușire de amploare a activității de afaceri, investiții și consum în SUA nu s-a înregistrat din faza activă a crizei din 2008-2009. "În condițiile în care datoria publică totală depășește 100% din PIB, deficitul bugetar nădărnă nu poate scădea sub 10% din PIB, piața imobiliară rămâne în comă, în industrie se intensifică declinul și celebra "redresare economică" se datorează exclusiv efectului unei emisii fără precedent, este dificil de vorbit despre o oarecare perspectivă îmbucurătoare pentru Statele Unite și economia mondială", – constată Vladislav Zhukovsky. În aceste condiții economice dificile, în Statele Unite continuă o criză politică ce ar putea constitui punctul de plecare pentru o recesiune. "Faptul că în mai puțin de un an până la alegerile prezidențiale republicanii și democrații nu pot cădea de acord – demonstrează că 2012 va fi plin de evenimente și deci fierbinte," – adaugă analistul principal al departamentului de analiză și managementul riscurilor UFS InvestmentCompany Aleksey Kozlov. Trebuie de menționat că

două fracțiuni așa și nu au căzut de acord în Congres cu privire la reducerea cheltuielilor bugetare cu 1,2 trilioane de dolari. Dacă acest lucru nu se va întâmpla până la Crăciun, bugetul va fi redus în mod automat și reducerea va afecta articole sociale, ceea ce va determina un val de furie, inclusiv din parte populației. Nu ar trebui să ne așteptăm ca scenariul de la Atena să se repete și la Washington, dar tensiunile sociale în Statele Unite se vor accentua cu certitudine. "Reieșind din ceea ce se întâmplă, nici Barack Obama, nici democrații din spatele lui și sponsorii acestora, reprezentați prin Wall Street, nu doresc să-și asume responsabilitatea pentru reducerea finanțării programelor sociale și să micșoreze cu propriile mâini nivelul de trai al populației înainte de alegerile prezidențiale, – consideră Vladislav Zhukovsky. Totodată, republicanii și reprezentanți complexului petrolier și militar-industrial care îi sponsorizează doresc cu adevărat să se revanșeze și să facă din Obama un Kiriienko american". După cum au demonstrat bătațiile bugetare din iulie și august 2011, ambițiile politice și financiare ale ambelor părți, ale celor mai mari corporații

Ceea ce se întâmplă în zona euro pare a fi mai degrabă un detectiv politico-economic sau un serial cu totalizator. Analistii pariază pe faptul dacă economia Greciei se va prăbuși și care țară urmează să intre în default



O astfel de scădere intensă a ritmului de creștere a celei mai puternice economii din lume și o astfel de prăbușire de amploare a activității de afaceri, investiții și consum în SUA nu s-a înregistrat din faza activă a crizei din 2008-2009

transnaționale și bănci, sunt capabile să provoace în SUA un colaps bugetar și să arunce economia mondială într-un nou abis financiar.

O altă bombă cu ceas pentru SUA este disputa în jurul facilităților fiscale care au fost acordate pe timpul crizei. În ianuarie 2012 în Statele Unite se sfârșește concediul fiscal privind impozitul pe venit, și controversa în ceea ce privește mecanismul de prelungire deja au izbucnit în Congres. Părțile concurente sunt pentru prelungirea facilităților, însă nu se pot înțelege în ce mod vor acorda aceste facilități pe viitor. Republicanii propun să limiteze creșterea salariilor funcționarilor și să reducă numărul locurilor de muncă pentru funcționarilor publici. Democrații propun să crească impozitele pentru bogați și

să le reducă pentru cetățenii de rând. Aceste dispute dinaintea alegerilor prezidențiale, cu siguranță, nu se vor termina cu bine.

"Corporațiile de materie primă trebuie să se aștepte la reducerea cererii la produsele lor în Europa și, probabil, în America de Nord. Este posibilă stagnarea și scăderea prețurilor, dar nu și creșterea acestora", – presupune conducătorul Centrului de Cercetări Economice al Institutului Globalizării și Mișcărilor Sociale Vasile Koltashov. Potrivit lui, nu trebuie negate probabilitățile menținerii în continuare a tendinței de scădere a burselor din august-octombrie. Acest lucru va afecta prețurile la metale, petrol și gaze. Echilibrul piețelor este instabil și nu se bazează pe vreo îmbunătățire economică.

O NOUĂ "BULĂ" PE PIAȚA DE MATERIE PRIMĂ

"Evenimentul-cheie pentru piața de desfacere la începutul anului 2012 va fi adoptarea în luna martie a noilor norme de reglementare a businessului societăților de investiții din SUA", – a declarat economistul șef al "Finam Management" Alexander Osin. Adoptate în iunie 2011, noile norme și restricții, de fapt, "împing" de pe piață firmele mici de investiții din America, "eliberând" terenul pentru marii jucători. Monopolizarea, după cum se știe, nu duce la nimic bun: cresc prețurile pentru serviciile prestate de intermediarii financiari, și aceștia, la rândul lor, "umflă" altă "bulă" pe piețele de valori și materie primă. Să luăm, de exemplu, piața petrolului. Nu toată lumea știe că aproape 90% din volumul acestei

pieți sunt speculații, livrarea fizică de hidrocarburi nu depășește 10%. În consecință, prețurile pe care le observăm atât pe piețele petroliere, cât și la benzinării – nu sunt altceva decât un joc speculativ al marilor fonduri de investiții. Cu aceeași ușurință cu care au "împins" prețurile la petrol mai sus de 100 dolari pe baril, le-ar putea doborî de două ori peste noapte. Și nu are nicio legătură cu balanța cererii și ofertelor de hidrocarburi din lume. Experții mai vorbesc de un pericol care se ascunde în înăsprirea condițiilor comerțului pe piețele de mărfuri din SUA. Încercând să limiteze creșterea "bulelor" pe piețele de materie primă, autoritățile de reglementare din SUA au tendința de a redistribui banii investitorilor prin redirecționarea lor către piețele bursiere. Dar banii nu sunt plasați în industriile high-tech sau acțiunile companiilor care operează în sectorul de consum, ci se investesc din nou în titluri de valoare ale companiilor de materie primă. "Această situație deja s-a reflectat în al doilea semestru al anului 2011, în special, în dinamica pieței metalelor" – conchide Alexander Osin. Într-adevăr, începând cu luna august, nichelul a pierdut pe piețele internaționale aproape 30%, aluminiul – circa 20%. Analistii nu exclud posibilitatea ca tendințe negative de preț să fie observate și la începutul anului 2012. ■



TURKMENIA: CONCURENȚĂ ACERBĂ ȘI CREȘTERE CONTINUĂ

În toamna acestui an, reprezentanța Casei de Comerț “TMK” (CC TMK) din Turkmenistan a sărbătorit patru ani de activitate. În tot acest timp compania a reușit să crească de 7 ori nivelul vânzărilor în această țară. Parțial, această reușită se datorează dezvoltării vertiginoase a sectorului de gaze din Turkmenistan și, implicit, creșterii consumului producției de țevi. TMK a reușit să pătrundă în acest proces și să concureze cu succes, în primul rând, datorită flexibilității, inventivității și profesionalismului angajaților din micul birou din Turkmenistan.

Turkmenistanul este o țară cu un potențial imens de materii prime. Conform datelor la 1 ianuarie 2011 privind nivelul rezervelor de gaze (8 trilioane de metri cubi), țara se afla pe locul 4 în lume, împreună cu Arabia Saudită, fiind întrecută doar de Rusia, Iran și Qatar. Mai mult decât atât, în luna octombrie a anului curent, conform rezultatelor auditului independent referitor la gigantul zăcământ de gaze Yuzhniy Iolotan, Turkmenia a primit confirmarea oficială a faptului că rezervele acestui zăcământ sunt cuprinse între 13 și 21 trilioane de metri cubi. Acest lucru face ca zăcământul Yuzhniy Iolotan să fie al doilea în lume în ceea ce privește volumul rezervelor după zăcământul “Pars” din Iran și Qatar, iar exploatarea acestuia reprezintă unul din cele mai importante obiective ale guvernului turkmen. Rezervele de petrol ale Turkmenistanului, de asemenea, sunt impunătoare – 100 mil. tone.

Activitatea de export din domeniul gazo-petrolier din Turkmenistan este foarte mare. Conform datelor raportării anuale BP în domeniul energiei globale, în 2010 extracția gazelor în țară era de 42,4 miliarde de metri cubi în condițiile unui consum intern de 22,6 miliarde, iar extracția petrolului - 10,7 milioane de tone la un consum de 5,6 milioane. Astfel, sunt exportate aproximativ 46-47% din hidrocarburile exploatare în această țară.

Prezența unui potențial de export uriaș se reflectă în dezvoltarea continuă a proiectelor de conducte și în diversificarea destinațiilor de export. Dacă în trecut principala destinație de export pentru Turkmenistan era Rusia, în ultimul timp, pe primul loc, în ceea ce privește volumul livrărilor, se află China. Primul segment al conductei de gaze Turkmenia – Uzbekistan – Kazahstan – China este deja construit. Datorită confirmării rezervelor din Yuzhno-Iolotan, s-a declarat creșterea livrărilor de gaze către China de 3 ori – timp de patru ani de la 17 miliarde de metri cubi acestea vor crește până la 65 de miliarde. Acest lucru va necesita o creștere semnificativă a capacității conductei de gaze Turkmenia – Uzbekistan – Kazahstan – China. Guvernul turkmen analizează totodată posibilitatea demarării livrărilor de gaze către țările UE, ceea ce va necesita construirea conductei de gaze Transcaspice – deocamdată acest proiect se află la stadiul de discuții. În perspectivă, de asemenea, se planuiește construcția unui gazoduct TAPI (Turkmenistan – Afganistan – Pakistan – India) în valoare de 7,8 miliarde de dolari, care este planuită să înceapă în 2012, astfel încât în 2015 pe conducta trans-afgană să se dea drumul la gaz.

Realizarea acestor conducte uriașe este determinată de necesitatea tot mai crescută a Turkmenistanului de a livra țevi pentru conductele magistrale de petrol și gaze. Având în vedere această tendință, cu 4 ani în

Datorită muncii angajaților micului birou din Turkmenistan, de la 13 mii de tone de țevi în 2007, când cea mai mare parte era vândută prin intermediari, volumul vânzărilor a ajuns până la 80 de mii de tone de țevi – vândute, în cea mai mare parte, pe baza contractelor directe



Conducerea TMK și colectivul biroului turkmen

urmă TMK a luat decizia să schimbe total modul de interacționare cu clienții turkmeni și să interacționeze în mod direct cu concernele de stat, în a căror administrare se află cumpărarea pe scară largă a țevelor – companii precum Turkmennefti, Turkmengaz, Turkmengeologya, Turkmenneftegazstroi, Turkmenenergo.

Reprezentanța Casei de Comerț TMK în Turkmenistan a fost creată în septembrie 2007, ne relatează directorul de vânzări în țările CSI CC TMK Vyacheslav Rudi, care conduce această reprezentanță. “Inaugurarea a fost precedată de o serie de vizite ale președintelui Consiliului de Administrație TMK în Turkmenia, inclusiv în componența delegației guvernamentale, explică acesta. – După câteva astfel de vizite, s-a luat decizia finală cu privire la necesitatea organizării aici a unei reprezentanțe, a unei mici insule, de unde va fi posibil să construim relații de afaceri pe termen lung, să creștem volumul vânzărilor”.

Practic imediat după deschiderea reprezentanței compania a încheiat cu Turkmennefti un contract de livrare a 10 tone de țevi cu diametru mare. Au urmat comenzi din partea Turkmengaz, Turkmenenergo și alte corporații de stat. Datorită muncii angajaților micului birou din Turkmenistan, de la 13 mii de tone de țevi în 2007, când cea mai mare parte era vândută prin intermediari, volumul vânzărilor a ajuns până la 80 de mii de tone de țevi – vândute, în cea mai mare parte, pe baza contractelor directe. Nu întâmplător TMK a fost menționată în raportul Ministerului Afacerilor Externe al

COMENTARIU



Vyacheslav Rudi,
Director vânzări în țările
CSI CC TMK
Director Reprezentanța CC
TMK în Turkmenistan:

Sarcina noastră principală este de a ne menține poziția actuală pe piața țevelor din Turkmenistan. Poate nu sună prea ambițios, însă trebuie să luăm în calcul concurența acerbă de pe piață și creșterea continuă a acesteia. Piața din Turkmenia este caracterizată printr-un nivel înalt al concurenței. Pe lângă ruși și ucraineni, pe

această piață astăzi sunt prezenți și mulți producători chinezi, care au cele mai moderne tehnologii. Eu consider, că noi suntem capabili ca în 2012 să ducem volumul vânzărilor la nivelul de 100 de mii de tone pe an, ceea ce va însemna aproximativ 20-30% din piață. Noi avem un avantaj – am venit printre primii, am implementat și continuăm să implementăm o abordare creativă în activitatea pe o piață specială, ca cea turkmenă. Dacă am fi mers conform tradiției: cerere-ofertă – așteptarea răspunsului – răspuns – livrare conform contractului etc., atunci, probabil, rezultatul ar fi fost mult mai mic decât azi. Iar noi am căutat variante dintre cele mai diversificate. Astăzi unul dintre avantajele noastre concurențiale este faptul că noi, în primul rând, avem posibilitatea unei livrări complexe a țevelor dintr-un sortiment diversificat și asigurăm un nivel înalt de calitate și de caracteristici de utilizare a țevelor, iar în al doilea rând, întotdeauna respectăm o abordare orientată către client și garantăm o disciplină a livrărilor la termenele stabilite”.

Turkmenistanului, care a fost întocmit cu ocazia întâlnirii dintre președintele Turkmenistanului Gurbangula Berdimuhamedova cu președintele Rusiei Dmitry Medvedev și premierul rus Vladimir Putin în cadrul vizitei de lucru a liderului turkmen în Moscova. În raport se menționează faptul că, potrivit bilanțului pe anul 2011, TMK a ocupat locul al II-lea în republică, după Gazprom, în ceea ce privește cifra de afaceri exprimată în bani.

Astăzi colectivul Reprezentanței CC TMK în Turkmenistan este format din 8 persoane. Cu toate acestea, micul colectiv îndeplinește sarcinile reprezentative și asigură desfășurarea negocierilor inițiale, pregătirea materialelor pentru încheierea contractelor. “Colectivul este internațional, ruso-turkmen, ne spune directorul general adjunct al Reprezentanței Tach Tadzhiiev. – Aici lucrează și ruși,

Avantajele noastre concurențiale sunt posibilitatea unei livrări complexe a țevelor dintr-un sortiment diversificat și asigurarea unui nivel înalt de calitate și de caracteristici de utilizare a țevelor



Reprezentanța TMK este situată în hotelul “Nebitchi” (“Petrolistul”), la doi pași de birourile clienților-cheie: Turkmennefti și Turkmengaz

și turkmeni. Ne înțelegem foarte bine, ne ajutăm reciproc”. Reprezentanța este situată în “Nebitchi” (“Petrolistul”). “Un hotel bun, confortabil, spune Tach Tadzhiiev și, apropo, Turkmennefti și Turkmengaz se află la doi pași”.



Tach Tadzhiiev
S-a născut în anul 1956 în Turkmenistan, are studii superioare, are titlul de candidat în științe. Din 1986 până în 1996 a lucrat într-un institut științific, în perioada 1997-2007 s-a ocupat cu afaceri în domeniul produselor laminate. Din 2007 este prim director adjunct al reprezentanței CC TMK în Turkmenistan

Întrucât Turkmenia este extrem de activă în sectorul gazo-petrolier, principalii consumatori ai producției TMK sunt chiar Turkmengaz și Turkennefti. Compania livrează companiilor de gaze țevi cu diametru mare, burlane de tubaj, țevi-conducte cu diametru mijlociu și mic. TMK a devenit un furnizor de țevi cu sudură cu diametru mijlociu și mic pentru programul de gazificare a Turkmenistanului. Prin intermediul acestui program au fost deja livrate 15 mii de tone de țevi, iar al doilea lot este pregătit pentru expediere. Pentru valorificarea rezervelor de petrol și gaze, TMK livrează o întreagă gamă de produse pentru extracție: țevi de extracție, țevi de foraj, burlane de tubaj, inclusiv cu îmbinări filetate “Premium”.

TMK livrează în Turkmenia produse în conformitate cu necesitățile sectorului gazo-petrolier și ale proiectelor de conducte, orientate către exportul materiei prime din această țară. “Noi încercăm să nu ignorăm nici o ofertă, nici o comandă”, - afirmă Vyacheslav Rudi. Compania intenționează să dezvolte cooperarea cu Turkmenistanul în diferite domenii. “Suntem dispuși să analizăm solicitările individuale din partea consumatorilor

FIREA VULCANICĂ A AHALTECHINULUI



CAII DIN RASA “AHALTECHIN” SUNT SIMBOLUL TURKMENISTANULUI. IMAGINEA ACESTUI CAL POATE FI ÎNTÂLNITĂ PE STEMA STATULUI, BANCNOTE, PE TIMBRE POȘTALE. ACEASTA ESTE UNA DIN CELE MAI VECHE RASE, SE PRESUPUNE CĂ A APĂRUT PE TERITORIUL TURKMENIEI CU APROXIMATIV 3000 DE ANI ÎN URMĂ. NUMELE PROVINE DE LA OAZA AHAL, UNDE LOCUIAU TRIBURILE TURKMENE TEKE ȘI UNDE CAII AU FOST PĂSTRĂȚI ÎN CURĂȚENIE ȘI NU S-AU HIBRIDIZAT CU ALTE RASE DE CAI. ACEST CAL ESTE RAPID, REZISTENT, CU O FIRE VULCANICĂ, PERFECT ADAPTAT LA CLIMATUL USCAT ȘI FIERBINTE – EL POATE VREME ÎNDELUNGATĂ SĂ REZISTE FĂRĂ APĂ. ÎN CEEA CE PRIVEȘTE ASPECTUL EXTERIOR, AHALTECHINULUI ÎI SUNT CARACTERISTICE GRAȚIA, SUPLEȚEA ȘI UN ASPECT EXOTIC, ASIATIC AL OCHILOR. UNA DIN CARACTERISTICILE ADMIRABILE ALE RASEI ESTE REFLEXUL METALIC AL PĂRULUI SĂU. CAII DIN RASA “AHALTECHIN” SUNT PUȚINI LA NUMĂR – ÎN LUME, NUMĂRUL LOR ESTE DE 3,5 MII DE CAPETE.

turkmeni și să creăm pentru aceștia noi produse din țevi, - spune Vyacheslav Rudi. – Prioritatea noastră pe această piață este reprezentată de țevile cu diametru mare, țevile cu sudură cu diametru mijlociu și mic, țevile filetate, inclusiv cu îmbinări filetate “Premium”. De asemenea, noi dezvoltăm colaborarea cu consumatorii noștri și cu institutele de cercetare științifică de profil”. Activitatea în cadrul proiectelor de anvergură în domeniul exploatarei rezervelor turkmene de gaz deja a devenit una concretă: TMK discută posibilitatea de livrare a țevelor pe adresa companiei chineze CNPC, partenerul Turkmengaz la exploatarea zăcămintului Yuzhnyi Iotolan. ■

SECȚIA DE PRODUSE PREMIUM №1

TMK continuă să-și sporească capacitățile tehnice de fabricare a produselor Premium. În luna octombrie, la Uzina Constructoare de Mașini Orsk (OMZ), a început producția burlanelor de tubaj cu îmbinări filetate Premium. Noua secție a fost numerotată cu №1.

Fabricarea producției de înaltă tehnologie, destinată domeniului gazo-petrolier, este unul dintre cele mai importante segmente ale businessului TMK. În producția de țevi cu îmbinări filetate Premium cu rezistență mare la etanșeitate sunt implicate, practic, toate întreprinderile companiei din Rusia, precum și cele din America, unde se fabrică producția cu îmbinări ULTRA. În prezent, și OMZ a început fabricarea produselor strategice pentru TMK. “Noi am mai fabricat și înainte produse pentru companiile gazo-petoliere – racorduri de prăjini de foraj, mufe pentru țevile de extracție, accesorii pentru pompele de foraj, cilindri hidraulici, – spune directorul executiv OMZ Alexander Rozhkov. – Odată cu lansarea la OMZ a producției burlanelor de tubaj cu îmbinări filetate cu rezistență mare la etanșeitate noi vom extinde linia de produse a companiei și posibilitățile TMK atât în ceea ce privește oferta de produse pentru amenajarea sondelor, cât și pentru întreținerea lor. Capacitatea de proiectare a noii secții este de 24 de mii de tone burlane de tubaj de diverse sortimente pe an”. “Lansarea

în producție a noii game constituie un pas înainte în dezvoltarea tehnică, intelectuală și economică a uzinei, fapt ce corespunde cu strategia TMK privind creșterea producției cu valoare adăugată mare”, – este convins Alexander Rozhkov. Lucrările de amenajare la OMZ a secției de fabricare a produselor Premium au început în iulie 2010. În acest interval au fost reconstruite clădirile pentru producția ulterioară, au fost achiziționate și instalate echipamente de înaltă tehnologie din import, precum și utilaje fabricate în țară. Inclusiv laminoare japoneze OKUMA, destinate pentru filetarea și prelucrarea mecanică a filetului pe țevi, instalația americană CLEBU pentru înșurubarea mufelor, presa pentru modificarea formei capetelor de țevi, complexul pentru tratament mecanic prin ecruisare cu jet de alicie, transportoare cu role cu mecanism de preluare și alte echipamente. Multe lucrări au fost executate cu forțe proprii – începând cu desenele de planificare a amplasării utilajelor până la echipamentele finite, cum ar fi instalația de încălzire cu inducție, mecanismele de transmisie și suporturile pentru țevi, care leagă

pe operațiuni întregul proces tehnologic de fabricare a produselor noi. La amenajarea noii secții au participat toate serviciile tehnice din cadrul uzinei: specialiștii birourilor tehnologicului și constructorului șef, birourile mecanică, energetic, metrologie, pregătirea producției, întreținerea clădirilor, construcțiilor și execuția ambalajelor, atelierul mecanic de reparații № 6 și secția energetică №7. Lucrările de construcții și montaj au fost executate de către contractori. Pe măsură ce erau instalate centrele de prelucrare OKUMA, la a căror punere în funcțiune fost implicați specialiști din SUA, s-a efectuat instruirea personalului OMZ. Reprezentanții companiei “Pumori-Engineering-Invest” – o companie de succes în domeniul implementării celor mai noi tehnologii în construcția de mașini, au instruit, în ceea

ce privește elementele de bază ale întreținerii și exploatarei echipamentelor noi, operatorii, mecanicii și inginerii electroniști – majoritatea tineri, ceea ce este actual pentru industria modernă. “În prezent, în secție muncesc specialiști din cadrul uzinei instruiți să opereze în procesul de producție nou. În viitor, vom avea nevoie de specialiști în defectoscopie care lipsesc nu doar la uzina noastră, ci chiar în întreaga regiune. Și în acest caz vom instrui oamenii”, – spune Aleksei Ivanchenko, șeful secției №1 de fabricare a burlanelor de tubaj. “Un astfel de proces de producție nu a mai existat înainte la uzina noastră, de aceea multe trebuie începute de la zero. Dar acest lucru este important, pentru întreprindere însemnând încărcarea capacităților, venituri suplimentare și noi locuri de muncă”.



» În fotografie (de la stânga la dreapta): președintele comitetului de apărare din Duma de Stat a Federației Ruse Viktor Zavarzin, primarul orașului Orsk Viktor Frants, directorul departamentului domeniilor de bază ale industriei din cadrul Ministerului Industriei și Comerțului al Federației Ruse Viktor Semyonov și directorul executiv OMZ Aleksandr Rozhkov

Potrivit lui Aleksei Ivanchenko, în prezent, în secție se derulează procesul de prelucrare a tehnologiilor pe întregul lanț de producție. Este asimilată deja producția burlanelor de tubaj cu diametru 168 și 245 mm cu îmbinări cu filet TMK FMC, TMK GF, TMK PF. În viitor se preconizează extinderea liniei de produse prin lansarea în producție a burlanelor de tubaj cu diametru mai mic – de la 114 mm. În afară de îmbinările Premium din seria TMK, la OMZ se va efectua filetarea îmbinărilor ULTRA. Întreprinderea a început deja asimilarea ULTRA sub patronajul specialiștilor TMK IPSCO. “Așa-numitele țevi “verzi” sunt livrate la noi în secție de la VTZ, TAG-MET, STZ și SinTZ, – relatează șeful secției №1. Aici sunt supuse operațiunilor de finisare – modificarea formei capetelor de țevi înainte de filetare, filetarea, controlul îmbinărilor cu filet, înșurubarea cu mufe, marcarea și ambalarea”. Potrivit lui Aleksei Ivanchenko, secția urmează a fi dotată în continuare cu utilaje. Inclusiv pentru efectuarea controlului luminiscent cu particule magnetice a capetelor filetate și pentru încercările hidraulice la etanșeitate a îmbinărilor cu filet înșurubate cu mufă. Odată cu înființarea unei noi secții de producție a burlanelor de tubaj cu

îmbinări filetate Premium, la OMZ se desfășoară modernizarea capacităților existente destinate domeniului gazo-petrolier. În cadrul proiectului de reconstrucție a producției de racorduri pentru prăjini de foraj au fost încheiate contracte de livrare a echipamentelor din Italia. Compania Olivotto a executat pentru OMZ echipamentele cuptorului rotativ pentru recoacerea semifabricatului ștanțat, care urmează a fi asamblat și pus în funcțiune în al doilea trimestru al anului 2012. În proces de elaborare sunt proiectele pentru înființarea unei producții moderne de mufe pentru burlane de tubaj cu filet obișnuit și Premium, pentru crearea atelierului de aplicare a stratului rezistent la uzură pe corpul racordurilor de prăjini de foraj și întărirea filetului racordurilor, precum și a producției de componente speciale pentru foraj și exploatarea sondelor – diferite tipuri de adaptoare pentru coloanele de foraj și cele de tubaj, elemente de racordare etc. În cadrul unui proiect, deja la sfârșitul lunii decembrie 2011 va fi asamblat și pus în funcțiune un centru de prelucrare pentru producția de mufe pentru burlane de tubaj. Dezvoltarea în continuare a OMZ este legată cu domeniul gazo-petrolier și examinată în contextul dezvoltării liniei de produse a TMK în general. ■

SAHALINUL LA STANDARDE ÎNALTE

În Yuzhno-Sakhalinsk a avut loc cea de-a 15-a Conferință "Zăcămintele de petrol și gaze ale Sahalinului – 2011". Reprezentanții TMK, care au participat activ la Forum, au prezentat îmbinările cu filet Premium fabricate la diviziile companiei din Rusia și SUA. Cererea operatorilor de petrol și gaze, care exploatează platoul continental Sahalin, pentru producția de țevi Premium este foarte ridicată – 38% din piața mondială de țevi din sortimentul petrolier clasa Premium revin forajului maritim iar guvernul rus intenționează să accelereze lucrările de exploatare a platoului pentru ca până în 2030 să fie extrase 16% din cantitatea totală de petrol și 35% din gazele existente.



"Având în vedere faptul că China consumă jumătate din tot petrolul extras în lume începând cu anul 2000, iar în India, zilnic, clasei de mijloc se alătură câte 75 de mii de oameni, este clar că hidrocarburile vor rămâne resursa-cheie, deoarece oamenii din întreaga lume doresc să atingă un nivel de viață similar cu cel din țările occidentale, – a menționat Piotr Galitzine în discursul său. Pentru a satisface această cerere crescândă, companiile de petrol și gaze asimilează o nouă zonă de extracție a petrolului și gazelor – șelful Arctic al Eurasiei și Americii de Nord. Iar în condițiile dificile de foraj și de extracție a resurselor energetice în această zonă este nevoie de cantități mari de țevi de calitate superioară. Și TMK, cu îmbinările filetate Premium din segmentul rusesc al TMK și segmentul ULTRA™, are tot ce-i trebuie pentru a satisface nevoile companiilor extractoare".

Discursul lui Piotr Galitzine a provocat interes în rândul participanților la conferință și a atras atenția acestora asupra perspectivei utilizării îmbinărilor filetate Premium produse de TMK, acestea Demonstrându-și deja fiabilitatea la utilizarea atât în forajul orizontal, cât și în SAGD și alte tehnologii complexe de extracție a petrolului și gazelor. Mai mult decât atât, calitatea înaltă a îmbinărilor filetate TMK-Premium și ULTRA este confirmată de certificatul de conformitate cu ISO 13679 categoria CAL IV (nivelul utilizării îmbinării) – cel mai înalt nivel de testare a îmbinărilor țevelor pentru extracția de hidrocarburi.

La conferință, TMK a făcut o demonstrare ilustrativă a îmbinărilor filetate Premium produse la diviziile TMK din Rusia și SUA. În cadrul expoziției compania a prezentat mostre de țevi cu îmbinări filetate din spectrul de produse Premium. Participanții la conferință au acordat o atenție deosebită expoziției TMK, deoarece nevoia de produse tubulare de un nivel de calitate garantat de TMK este determinată de însăși caracterul proiectelor din Sahalin – toate acestea presupun foraj maritim în condiții geologice dificile. La standul TMK au avut loc întâlniri de afaceri cu reprezentanții unor mari companii cum sunt Gazflot, Weatherford, Halliburton, Tuboscope, Kverner,

Forumul anual dedicat extracției de hidrocarburi de pe platoul continental Sahalin, de obicei, prezintă mare interes pen-

tru cercurile de afaceri, la forum participă importante corporații de petrol și gaze globale și din Rusia, precum și instituții financiare. La conferință TMK a fost reprezentată de către managerii companiei și ai diviziei Premium: președintele Consiliului de Administrație TMK IPSCO Piotr Galitzine, vice-președintele TMK IPSCO pe spectrul de produse Premium și service Paul Fullerton, directorul executiv "TMK-Neftegazservice" Vitaliy Rubel, directorul general "TMK-Premium Service" Sergey Rekin și șeful departamentului vânzări tehnice "TMK-Premium Service" Sergey Alekseev.

Discursul dlui Piotr Galitzine a fost printre cele mai interesante și expresive în sesiunea "Tehnologii inovative și soluții pentru realizarea proiectelor offshore în Sahalin". Conducătorul Diviziei TMK din America a prezentat la scară largă industria mondială a petrolului și gazelor, abordând subiectul privind condițiile tot mai dificile de extracție a hidrocarburilor în diferite regiuni ale lumii. De asemenea, a vorbit despre utilizarea țevelor TMK cu îmbinări filetate Premium în proiecte complicate de extracție a petrolului și gazelor, inclusiv offshore.

Una dintre problemele industriei de extracție a petrolului și a gazului este epuizarea zăcămintelor în zonele tradiționale de extracție, caracteristic, în special, pentru Rusia. Galitzine a remarcat că în Rusia astăzi debitul mediu al sondei este mai mic decât în majoritatea țărilor de unde se extrage petrol: 75 de barili pe zi,

comparativ cu 83 în țările din regiunea Asia-Pacific și 1804 în Orientul Mijlociu. Petroliștii care lucrează la zăcămintele exploatare sunt nevoiți să investească tot mai mult în vederea stabilizării extracției – în primul rând, să investească în forajul noilor sonde. Crește și volumul lucrărilor de foraj la noile zăcămintele – atât în zonele tradiționale de extracție, cât și în cele noi, cum ar fi Siberia de Est. Se presupune că, până în 2015, din aceste zone se vor extrage 17% din volumul total de petrol extras în Rusia, ceea ce înseamnă de aproape trei ori mai mult decât în 2010 (6%). În general, se așteaptă că, în urma bilanțului rezultatelor din anul 2011, cheltuielile capitale ale celor mai mari companii petroliere rusești în segmentul de explorare și extracție vor depăși 30 de miliarde de dolari.

Nevoia de a crește permanent volumele de foraj, precum și avansarea tehnologiilor de extracție a

petrolului, duc la creșterea cererii la producția de țevi de înaltă tehnologie. Potrivit lui Piotr Galitzine, în următorii cinci ani, volumul de foraj orizontal în Rusia se va dubla, ceea ce va duce la creșterea necesarului de țevi clasa Premium a căror calitate corespunde sarcinilor stabilite.

În SUA, situația este similară: volumul de foraj orizontal crește proporțional cu creșterea extracției de petrol și gaze din șisturi. În 2010 gazele din șisturi au constituit 34% din producția totală de gaze în SUA. Din punct de vedere tehnic, extracția de gaze din șisturi este mai complicată decât extracția gazelor naturale obișnuite, deoarece necesită utilizarea celor mai avansate tehnologii – fisurarea hidrolică multiplă a stratului și forajul orizontal. Potrivit datelor Baker Hughes, 58% din platformele de foraj aflate în funcțiune în SUA, în august 2011, executau lucrări de foraj orizontal. O altă tehnologie

Zăcămintele de petrol și gaze din Sahalin sunt enorme. Pentru explorarea și extracția hidrocarburilor pe șelf sunt necesare țevi din clasa Premium

de ultimă oră, care înaintea cerințe speciale cu privire la calitatea țevelor și îmbinărilor filetate este drenajul de gravitație asistat cu aburi (SAGD), utilizat la exploatarea nisipurilor bituminoase. Nisipurile bituminoase din Canada constituie o sursă importantă de petrol de import pentru SUA, a cărei însemnătate continuă să crească. Conform previziunilor IHS Cambridge Energy Research Associates, până în anul 2030, petrolul extras din nisipurile bituminoase canadiene va constitui 36% din volumul de petrol importat în Statele Unite. Respectiv va spori și necesarul producției de țevi pentru extracția hidrocarburilor care se extrag cu dificultate.



Kentech. De asemenea, reprezentanții TMK au realizat o prezentare pe larg a produselor Premium la oficiul companiei Sahalin Energy.

REZERVELE DE PETROL ȘI GAZE ALE SAHALINULUI

Sahalinul este una dintre zonele cu o dezvoltare dinamică a extracției de petrol și gaze în Rusia. Zăcămintele de hidrocarburi pe platoul Sahalin au fost descoperite în anii 70-80 ai secolului XX. Nouă sectoare cu rezerve de petrol și gaze găsite în

urma explorărilor au fost numerotate de la "Sahalin-1" până la "Sahalin-9". Dintre proiectele din Sahalin la faza de extracție au ajuns doar proiecte "Sahalin-1" și "Sahalin-2". Operatorul proiectului "Sahalin-1" Exxon Neftegaz Limited (acționari – compania americană ExxonMobil, "Rosneft", compania japoneză Sodeco și compania indiană ONGC) extrage petrol și gaze de pe două din cele trei sectoare pentru care are licență – zăcămintele Chayvo și Odoptu. Volumul de petrol extras în 2010

a fost de 6,98 milioane de tone, volumul de gaze – 8,3 miliarde de metri cubi. Proiectul "Sahalin-2", care se desfășoară în paralel, este un proiect în cadrul căruia are loc nu doar extracția de petrol și gaze, ci și procesarea la nivel tehnologic înalt a gazelor (lichefierea), precum și exportul gazelor naturale lichefiate pe mare în țările din regiunea Asia-Pacific. Operatorul proiectului – consorțiu Sahalin Energy (acționari – "Gazprom", compania anglo-olandeză Shell și Mitsubishi și Mitsui din Japonia) – a livrat în anul 2010 consumatorilor 10 milioane de tone de gaze naturale lichefiate și 6 milioane de tone de petrol. În cadrul proiectelor "Sahalin-3" și pe unele sectoare ale "Sahalin-5" se efectuează lucrări de explorare intense.

"Rezervele de petrol și gaze din Sahalin sunt enorme. Astfel, pe țărmul insulei Sahalin sunt sonde de gaze din care se extrage o cantitate de 28,3 milioane de metri cubi pe zi – aproximativ la fel de mult cât produce o sondă medie în Texas timp de trei ani, – spune Piotr Galitzine. În același loc se află cea mai lungă sondă orizontală din lume cu o lungime totală de 12345 de metri".

În viitorul apropiat Sahalin va rămâne baza asimilării rezervelor platformei Mării Ohotsk. Acestea sunt estimate la 409,4 milioane de tone de petrol, 1,2 trilioane de metri cubi de gaze și 86,8 milioane de tone de gaze condensate. În plus, Marea Ohotsk este considerată cea mai bogată în rezerve de gaze condensate din Rusia. În asimilarea platformei Mării Ohotsk până în anul 2030 se

preconizează investiții în valoare de 583 miliarde de ruble.

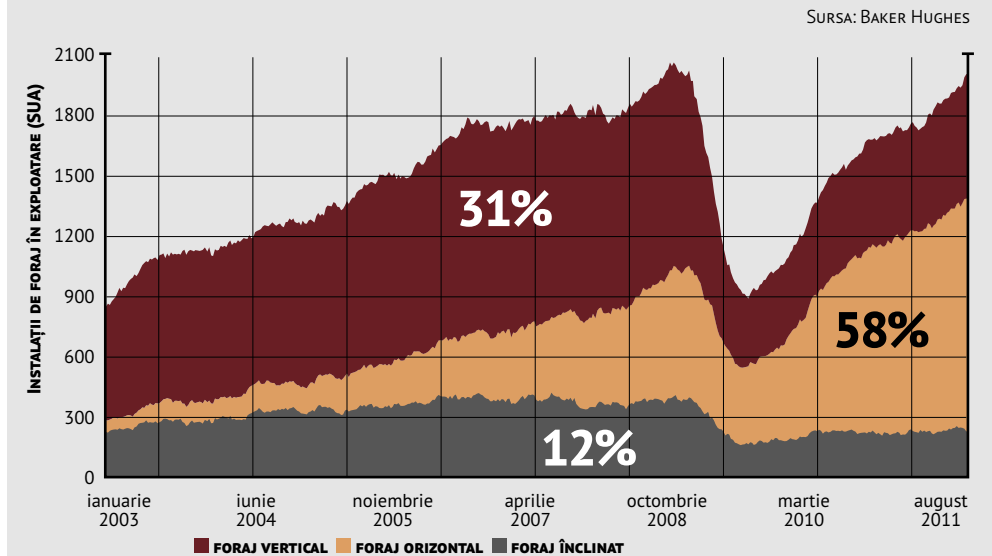
Volumul mare de metal necesar pentru realizarea proiectelor legate de platformele continentale din Sahalin presupune o cantitate foarte mare de produse tubulare. Astfel, în cadrul "Sahalin-2", lungimea conductelor este mai mare de 800 de km (și sunt două segmente – petrolier și de gaze naturale), deoarece extracția se desfășoară la sondele din extremitatea nordică a insulei, iar complexul de prelucrare și terminalul de transport sunt situate în partea de sud, mai aproape de direcțiile principale de export. Numai necesarul total de țevi de diametru mare pentru proiectele "Sahalin-1" și "Sahalin-2" la etapa construcției infrastructurii a fost estimat la 1 milion de tone. Dar cele mai importante sunt țevile OCTG. Lucrările de explorare și extracție efectuate pe platourile continentale presupun nu doar utilizarea unor cantități enorme de produse tubulare din acest segment, dar înaintea, în special, cerințe ridicate privind calitatea și securitatea acestora.

PLATFORMA CONTINENTALĂ NECESITĂ TOT CE ESTE MAI BUN

Platforma continentală rămâne o sursă relativ stabilă de hidrocarburi în lume. În prezent, din zăcămintele situate pe platformele continentale se extrag 33% din producția totală de petrol din lume, până în anul 2020 această cifră va crește la 35%. Deosebit de rapid crește cota zăcămintelor situate la mare adâncime în structura generală a extracției: dacă în anul 2002 acestea constituiau doar 2%, în prezent – deja 10%. În plus, se presupune că după 2015 o creștere constantă se va înregistra doar în sectorul de mare adâncime. În Rusia, rezervele platformei continentale sunt estimate la 1,22 miliarde de tone de petrol, 11 trilioane de metri cubi de gaze și 250,6 milioane de tone de gaz condensat. Pentru următorii 20 de ani este preconizată asimilarea pe scară largă a acestor rezerve. Pe măsura asimilării platformei continentale cresc și costurile generale globale pentru foraj în larg, potrivit datelor GBI Research, în medie cu 6,6% anual. Analizii GBI spun că în perioada 2009 – 2015 investițiile totale în forajul în larg vor ajunge la peste 490 miliarde

VIITORUL APARTINE PRODUCȚIEI PREMIUM

ÎN SUA CEREREA LA PRODUCȚIA PREMIUM SPOREȘTE ODATĂ CU CREȘTEREA VOLUMELOR DE FORAJ ORIZONTAL



de dolari. O mare parte din această sumă este cheltuită pentru achiziția producției de țevi.

GATA DE MUNCĂ

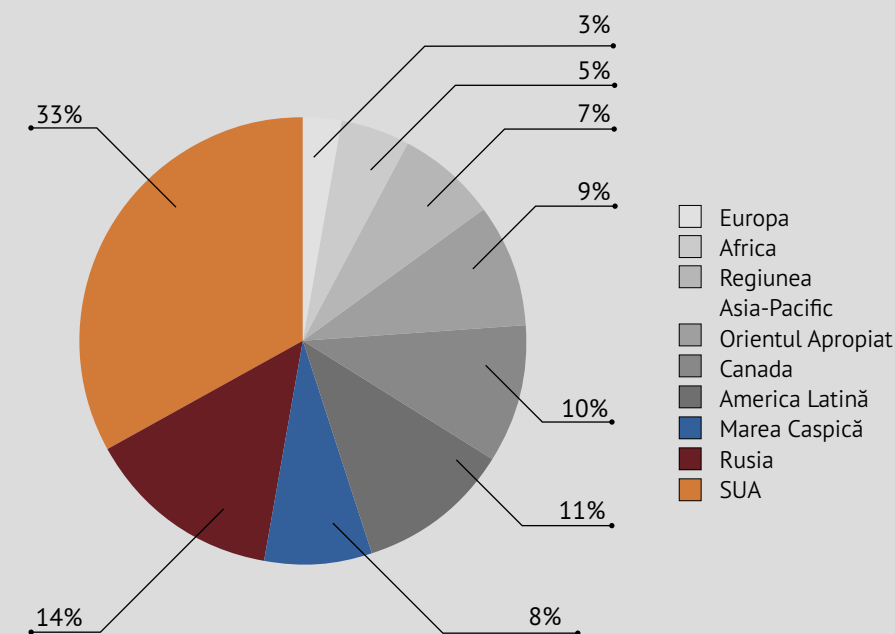
TMK a demonstrat de mult că îmbinările din clasa TMK și ULTRA se conformează pe deplin cerințelor stricte din domeniul extracției de petrol și gaze pe platformele continentale. Astfel, în luna martie, TMK a coborât țevi cu îmbinări filetate Premium TMK FMT pe platforma continentală la zăcămintul de petrol și gaze condensate Korchagin din Marea Caspică, exploatat de către LUKOIL. După coborâre coloana a fost supusă timp de 30 de minute la presiunea de 200 de atmosfere pentru încercarea la etanșeitate, și nicio conductă nu a fost respinsă de către client în urma încercărilor. Cooperarea cu Lukoil în domeniul livrării țevilor cu îmbinări filetate Premium continuă: la sfârșitul lunii aprilie "TMK-Premium Service" a convenit cu gigantul petrolier în privința încercărilor industriale a burlanelor de tubaj cu îmbinări filetate TMK PF, pentru a stabili eventuala utilizare a acestora în forajul în larg. La începutul anului 2011, TMK a efectuat coborârea țevilor cu îmbinări filetate TMK PF în sonda maritimă pe platforma din Vietnam pentru compania "Zarubezhneft". De asemenea, în anul 2010, TMK a fost

calificată în cadrul companiei "Sh-tokman Development", ceea ce îi va permite în viitor să facă livrări pentru unul dintre cele mai importante proiecte din Rusia în industria de gaze și primul proiect realizat pe platforma continentală Arctică.

Deoarece proiectele de exploatare a zăcămintelor de petrol și gaze de pe platforma continentală Sahalin se disting prin complexitate tehnică și sunt de proporții majore, pentru lucrările de pe insulă sunt atrași mari furnizori internaționali de servicii petroliere și de inginerie ca Smith Services (subunitate a Schlumberger), Weatherford, Halliburton etc. Aceste companii au o vastă experiență în acordarea serviciilor de întreținere a sondelor și o gamă largă de clienți. Angajații TMK s-au întâlnit cu reprezentanții respectivelor companii atât la standul TMK, precum și în birourile acestora din Sahalin. La Smith Services, pentru specialiștii TMK a fost organizată o excursie în secția mecanică. Potrivit directorului general "TMK – Premium Service" Sergey Rekin, în urma întâlnirii se va discuta despre acordarea licenței Smith Services și Weatherford pentru îmbinările filetate Premium TMK, fapt ce va contribui la dezvoltarea cooperării cu operatorii importanți în regiunea de perspectivă cu rezerve de petrol și gaze. ■

FOCUS PE LIDERI

REGIUNILOR, ÎN CARE TMK DESFĂȘOARĂ ACTIVITĂȚI DE PRODUCȚIE (RUSIA, REGIUNEA CASPICĂ, SUA) LE REVIN 55% DIN VOLUMELE MONDIALE DE FORAJ



SURSA: M-I SWACO



» CEI MAI BUNI

În cadrul "Metal-Expo'2011" s-a desfășurat concursul "Cea mai bună mass-media corporativă în industria metalurgică din Rusia și CSI-2011". Revista TMK - YourTube – a fost desemnată cea mai bună revistă corporativă.

De asemenea, compania a devenit câștigătoare într-o serie de concursuri de artă, realizate în cadrul "Metal-Expo". În concursul pentru cea mai bună producție video în industria metalurgică din Rusia și CSI "Metal Vision'2011", filmul de prezentare a TMK, consacrat celei de-a 10-a aniversări a Companiei, a luat premiul la categoria "Cea mai bună regie".



« La seara clienților "Rustil" SRL a primit un buzdugan "pentru decizii strategice" »

“METAL-EXPO’2011”

În perioada 15-18 noiembrie, la Moscova, a avut loc a XVII-a Expoziție internațională anuală "Metal-Expo'2011", una dintre cele mai mari cinci expoziții din Europa. Ca de obicei, TMK a organizat în același timp și ceremonia de înmânare a certificatelor de dealer oficial pe anul 2012.

"Metal-Expo" este evenimentul principal în metalurgia rusă, care reunește cele mai mari companii metalurgice și de țevi din Rusia și din străinătate, producătorii și furnizorii de echipamente și produse metalice, precum și marii traderi de metal.

În acest an, la "Metal-Expo'2011", au fost prezentate vizitatorilor 650 de expoziții din 32 de țări, pe o suprafață de 30 de mii de metri pătrați. Printre oaspeții din străinătate, care au expus aproape o treime din toate standurile, au prevalat companiile din Germania, China, Italia, Finlanda și Republica Cehă. În total, la expoziție au muncit circa patru mii de profesioniști. În general, în cadrul expoziției, au avut loc circa 60 de conferințe, prezentări și mese rotunde. Expoziția a fost vizitată de aproximativ 30 de mii de vizitatori.

INTERESE COMUNE

Standul TMK a fost amplasat la intrarea în salonul de expoziție "Metal-Expo-2011". Expoziția, prezentată de către TMK, nu a atras doar atenția vizitatorilor, ci a fost apreciată la justa valoare chiar și de către organizatori. Standul companiei a primit cupa "Pentru cea mai bună expoziție". În plus, Casa de Comerț TMK a intrat în posesia diplomei pentru prezentarea profesională a produselor și serviciilor la Expoziția internațională "Metal-Expo-2011".

Pentru TMK, activitatea desfășurată la "Metal-Expo-2011" s-a axat, în mare măsură, pe interacțiunea cu partenerii-traderi de metal. Conform tradiției, mai mulți ani la rând, chiar în cadrul acestei expoziții, compania oferă partenerilor săi diplome de dealer autorizat. Dacă e să luăm în considerație faptul că TMK a sărbătorit anul acesta 10 de ani de activitate și mulți dintre dealeri colaborează cu compania încă de la înființarea acesteia, iar în multe cazuri colaborarea cu uzinele TMK a început încă până la înființarea companiei, nu este surprinzător că ambele părți apreciază relațiile stabilite și tind să le dezvolte în continuare.

Vorbind la ceremonia festivă de înmânare a certificatelor de dealeri autorizați, directorul executiv al CC TMK Vladimir Oborsky a remarcat faptul că în 2011 relațiile de colaborare cu dealerii oficiali s-au dezvoltat dinamic: a crescut și numărul de dealeri, și volumul de producție livrat acestora. Pe anul 2012 au fost acordate 104 de certificate de dealer – comparativ cu anul trecut numărul de dealeri autorizați a crescut cu 17%.

În ceea ce privește volumul de livrare, dacă în ianuarie-septembrie 2010 TMK a livrat dealerilor 2,1 milioane de tone, în aceeași perioadă a acestui an au fost livrate 2,35 milioane. În Rusia, volumul de achiziții de către partenerii oficiali ai TMK a demonstrat o creștere intensă,

crescând, de asemenea, cu 17%. Comercializarea producției de țevi în țările CSI, la fel, înregistrează o dinamică pozitivă, de exemplu, în cazul țevelor cu destinație generală în Uzbekistan.

Cu toate acestea, buna cooperare a TMK cu parteneri nu scutește părțile de necesitatea soluționării neîntârziată a unor probleme arzătoare de interes comun. În această categorie de probleme, consideră dl Oborsky, se încadrează și opunerea părților la comercializarea țevelor second-hand.

Partenerii care colaborează cu TMK încă de la înființarea acesteia, titulari de certificate de dealeri autorizați de mai mulți ani, nu numai că au apreciat la nivel înalt calitatea produselor și proceselor de lucru ale companiei, dar și-au exprimat dorința privind îmbunătățirea cooperării reciproc avantajoase. De exemplu, de a reacționa mai operativ la schimbarea condițiilor pieței, în ceea ce privește formarea prețurilor, sau de a stabili o interacțiune și mai bună între filiale.

BUZDUGANUL STRATEGILOR

Anul acesta, ca și în anii precedenți, TMK a decis să destindă atmosfera de lucru a reuniunii cu dealerii cu un eveniment special – înmânarea de premii aniversare partenerilor, care au obținut 18 nominalizări atât la cate-

gorii serioase, cât și amuzante. Astfel, conform bilanțului anual, cel mai mare cumpărător desemnat de TMK a fost "Stalepromishlennaya compania" din Ekaterinburg. Compania ZAO "Metallotorg" din Moscova a fost recunoscută drept cel mai activ partener al TMK, titlul de cel mai stabil partener i-a revenit ZAO "Energotehprom". Când s-a ajuns la nominalizările amuzante, sala a râs cu poftă de remarcile făcute la înmânarea premiilor. Astfel, "patriotul TMK" – "Rustil" SRL – a primit un buzdugan "pentru decizii strategice", realizată din cristal la uzina TAGMET, "celui mai precaut cumpărător" – "Rubicon-Delta" SRL- i-a fost înmănat un alcooltest pentru dezvoltarea în continuare a vigoare. Compania "Stroykomreal" din Arhanghelsk a luat premiul "pentru specificitatea cea mai complicată pentru completarea jumătăților de vagoane". Premiul acordat a reprezentat o carafă și șase păhărele "pentru a vă facilita munca, – cum a spus Vladimir Oborsky, – și poate, pur și simplu, veți cumpăra țevi cu vagoanele".

RELAȚIILE INTERUMANE – O CONDIȚIE DE BAZĂ A SUCCESULUI

Directorii filialelor Casei de Comerț TMK au fost întâmpinați cu aplauze furtivoase. Comercianții apreciază calificarea și atenția angajaților TMK acordată necesităților din teren a acestora. La rândul lor, angajații CC TMK, de asemenea, sunt conștienți că relațiile bune între oameni și atitudinea binevoitoare față de client sunt esențiale în stabilirea unor relații eficiente în procesul de comercializare a producției. "Relațiile personale sunt de neînlocuit, – a spus Oleg Malarschikov, filiala CC TMK în orașul Polevskoy, Rusia. – Nu există momente tehnice care să compenseze absența lor. Trebuie să înțelegem că nu există clienți buni sau răi, pentru noi toți clienții sunt importanți. Mari, mici, mijlocii – cu toți lucrăm la fel. Iar clienții simt și apreciază o astfel de atitudine". ■

LOCOMOTIVA ECONOMIEI ROMÂNEȘTI

Uzina de țevi ARTROM este una din întreprinderile românești, care au început o nouă viață datorită investițiilor rusești. Cu 5 ani în urmă, la întreprindere, a fost inaugurată secția №2 cu laminorul CPE (Cross piercing Elongator), ceea ce a avut drept urmare o creștere dublă a capacităților de producție a țevelor TMK-ARTROM, majorând semnificativ oportunitățile pe piață a brandului TMK. De aceea, nu este de mirare faptul că la inaugurarea laminorului CPE în anul 2007 a participat Ambasadorul Federației Ruse în România **ALEXANDER CHURILIN**. În noiembrie 2011, la sfârșitul misiunii diplomatice în România, Alexander Churilin a vizitat din nou întreprinderea TMK din Slatina.

Domnul ambasador a fost întâmpinat de directorul general al Diviziei Europene TMK, Adrian Popescu și de top-managementul companiei. Conform tradiției, discuția a început cu trecerea în revistă a ultimelor performanțe TMK, inclusiv a întreprinderilor din Divizia Europeană, după care, Alexander Churilin a vizitat secțiile uzinei, inclusiv secția CPE, precum și locul noii construcții în secția №4, unde, în 2011 a fost demarată construirea halei finisare a țevelor și depozitare a producției finite. Domnul ambasador a menționat, că în cei 5 ani de când excelența sa cunoaște TMK-ARTROM, aici totul s-a schimbat, întreprinderea fiind aproape de nerecunoscut. Despre întreprinderile TMK în România, și, de asemenea, despre relațiile economice dintre România și Rusia, precum și despre business-ul rusesc în România, domnul Ambasador a vorbit cu corespondentul YourTube.

Domnule Ambasador, ce s-a schimbat, în opinia dumneavoastră la TMK ARTROM din 2007?

Uzina a devenit modernă, aici au apărut noi oameni, noi specialiști. Se desfășoară lucrări de construcție ale unui complex nou, ceea ce se face cu anvergură, la un nivel tehnologic extrem de ridicat. În condițiile unei situații economice dificile, multe întreprinderi merg pe principiul de reducere a producției. Iar TMK, dimpotrivă, își extinde producția și își dezvoltă business-ul în România.

Cum apreciați activitatea TMK în România?

Există o expresie: "Istorie de succes", eu va spun o expresie rusească: bravo! TMK are un colectiv interna-



Alexander Churilin
(al doilea din dreapta)
în timpul excursiei în uzină.
2007

țional extrem de bine-organizat, având oameni de nivel înalt din punct de vedere intelectual, antreprenorial. Compania se dezvoltă continuu, ea implementează permanent noi tehnici și tehnologii. În cazul TMK este vorba despre un imens complex modern care produce o gamă largă de produse. TMK în mod corect și profesionist își apără interesele pe piața europeană. De regulă, astfel de companii au concurenți puternici, cu care sunt nevoite să se lupte. Dar TMK descurcă cu succes și mă mândresc de compatrioți. Când sunt întrebat despre lideri, eu întotdeauna răspund TMK, Lukoil, Gazprom, Mechel – companii puternice, încrezătoare în forțele proprii.

Care este rolul ambasadei Federației Ruse din România în activitatea companiilor rusești?

Noi facem tot posibilul ca aceste companii să își desfășoare activitatea într-un climat economic și juridic extrem de confortabil. Noi apărăm interesele cetățenilor ruși care lucrează în aceste companii. Avem un dialog continuu cu conducerea companiilor rusești. Întreprinzătorii noștri respectă legislația română și



ALEXANDER CHURILIN

S-a născut în 1946. Absolvent al Institutului de Relații Internaționale din Moscova în 1970. Cunoaște limbile suedează și engleză. Lucrează în diplomatie din 1970. A lucrat în ambasadele din Zambia (1970-1974), SUA (1989-1995) și Danemarca (1998-2002). Are rangul de Ambasador Extraordinar și Plenipotențiar. Din 2003 până în 2006, a fost director al Departamentului de istorie și documentaristică din MAE al Federației Ruse. Din 2006 până în 2011 – ambasador al Federației Ruse în România.

TMK în mod corect și profesionist își apără interesele pe piața europeană

plătesc impozitele. Însă sunt sfere, unde ambasada poate realmente să ajute întreprinzătorii. De exemplu, recent oamenii de afaceri ne-au semnalat faptul că din Rusia în România și înapoi s-ar putea realiza transportul nu pe uscat, prin Republica Moldova și Ucraina, ci direct – pe Marea Neagră. Pentru asta trebuie doar să organizăm locul de trecere pentru nave. Acest lucru ar simplifica semnificativ comerțul dintre țările noastre. Noi susținem în totalitate această idee. Totuși la realizarea ei trebuie să mai lucrăm.

Domnule Ambasador, anul acesta dumneavoastră vă încheiați activitatea în România în calitate de ambasador al Federației Ruse. Ce a reprezentat pentru dumneavoastră România în cei 5 ani și jumătate petrecuți aici?

La început pentru mine această țară a fost Terra Incognita, întrucât eu nu mai lucrasem în Balcani. Însă în scurt timp am văzut multe trăsături comune între români și ruși în ceea ce privește mentalitatea, modul de viață. Acest lucru ajută la găsirea numitorului comun cu intelectualitatea de aici, cu reprezentanții cercurilor de afaceri, și, bineînțeles, cu oamenii simpli. Apropierea dintre popoarele noastre dă o bază solidă pentru colaborarea în multe domenii. Iar, pentru țările noastre, este important să dezvoltăm relațiile orientându-ne spre viitor, dar fără a uita istoria comună. Iar această istorie comună a avut și multe fragmente excepționale. De exemplu, Elena Voloșanca, această femeie de excepție – fiica domnitorului moldovean Ștefan cel Mare, probabil prima femeie-politician în istoria medievală



a Rusei. Ea a fost căsătorită cu fiul țarului rus Ivan III cu scopul de a consolida relațiile dintre două țări. Ce-i drept, ulterior Voloșanca a fost implicată în intrigi la curte și a fost trimisă la mănăstire, unde a și murit. Însă ea a lăsat o urmă în istorie de necontestat. De asemenea, să ne amintim lupta comună pentru eliberarea Balcanilor, precum și participarea comună în cele două războaie mondiale teribile. Da, în al Doilea Război Mondial România a fost la început adversarul nostru. Însă după august 1944 soldații români au luptat cot la cot cu soldații armatei roșii pentru eliberarea patriei, iar apoi împreună cu trupele noastre au eliberat Iugoslavia, Ungaria, Cehoslovacia. Astfel de lucruri rămân nu doar în memoria istoricilor, ci și în cea a oamenilor simpli!

TMK sărbătorește anul acesta 10 ani de activitate. Ce doriți să urați angajaților companiei, ruși și români cu prilejul acestei date?

Mi-aș dori ca TMK să continue să joace rolul unei "locomotive economice", arătând cum trebuie să lucreze, care trebuie să fie modalitățile de interacțiune în cadrul corporației. Vreau să urez companiei noi succese economice de proporții. Cu cât compania este mai profitabilă, cu atât trăiesc mai bine toți care lucrează în respectiva companie. De asemenea vreau să le urez tuturor angajaților, familiilor acestora sănătate, fericire și succese pe toate planurile. Viața este constituită nu numai din muncă. Un om liniștit, încrezător, cu o familie unită nu doar că lucrează mai bine, ci este și mai creativ, ceea ce este foarte important în ziua de astăzi. Le doresc conaționalilor mei să se simtă aici ca acasă, să-și descopere pe deplin potențialul și să le arate prietenilor noștri români ce înseamnă școala rusă de producție. Succes! ■

CEA DE-A 10-A ANIVERSARE A TMK ÎN CHICAGO



Toamna, când în Chicago vremea era neobișnuit de caldă pentru acea perioadă a anului, au avut loc manifestările în cinstea sărbătoririi celei de-a zecea aniversări TMK, la care au participat peste 400 de oaspeți din întreaga lume, inclusiv clienți, parteneri de afaceri, reprezentanți ai organelor de stat, persoane publice, precum și angajați ai companiei.

Festivitatea a început cu o ședință a Consiliului de administrație, iar în seara zilei următoare la "Peninsula Hotel", care se află chiar în centrul comercial și de distracție al orașului Chicago, numit "Splendida Milă", a avut loc o recepție oficială. Invitații au asistat la cuvântul de bun-venit al președintelui

Consiliului de Administrație TMK IPSCO Piotr Galitzine, după care au luat parte la o prezentare video despre strategia, dezvoltarea, personalul și producția TMK.

În dimineața următoare, Piotr Galitzine a deschis ușile casei sale, unde, la micul-dejun de afaceri au participat reprezentanți ai elitelor-business din Rusia și America, pentru a discuta problemele privind consolidarea legăturilor comerciale dintre cele 2 țări.

În Chicago au mai avut loc o serie de activități, inclusiv o plimbare pe apă cu scop arhitectural, menită să prezinte sute de clădiri reprezentative pentru oraș, precum și excursii la Frank Lloyd Wright Museum, la stadionul Wrigley Field, și o vizită la teatru. Conducerea companiei TMK a avut astfel oportunitatea de a interacționa în mod direct cu reprezentanții celor mai importanți clienți ai TMK.

Cea de-a 10 aniversare TMK a reunit, pentru prima dată multe componente importante ale succesului companiei. Clienți, parteneri, reprezentanți ai puterii, membrii Consiliului de Administrație, angajați au venit din întreaga lume în Chicago, oraș care, în mare măsură, poate întrușura creșterea și evoluția TMK până la stadiul de companie globală veritabilă. Culminația festivităților din week-end a avut loc în seara de 7 octombrie, în Institutul de Arte din Chicago sub deviza "Direcția spre inovații". Seara festivă a început cu o scurtă recepție, după care oaspeții au avut oportunitatea de a vedea galeriile de picturi impresioniste ale muzeului. Ulterior, a început cina festivă. "Ultima decadă a fost o perioadă de creștere remarcabilă și expansiune internațională a businessului pentru Grupul TMK", a declarat Dmitry Pumpyanskiy, președinte Consiliului de Administrație al TMK,



adresându-se participanților la eveniment. "Am fost întotdeauna în fruntea inovațiilor în domeniul producției de țevi, am pătruns pe o serie de noi piețe de desfacere pentru produsele destinate industriei de petrol și gaze."

Dmitry Pumpyanskiy a făcut următoarele remarci cu privire la viziunea proprie a viitorului TMK, spunând: "Construim noi facilități, angajăm colaboratori noi, abordăm noi produse, îmbunătățim produsele noastre actuale, pătrundem pe noi piețe și cu succes depășim concurența. Privesc cu optimism spre viitorul al TMK și vă mulțumesc vouă, tuturor, pentru munca dumneavoastră, care permite companiei să se dezvolte cu succes și să avanseze în calitatea de una din companiile de țevi fruntașe la nivel mondial."

Exprimându-și recunoștința față de persoanele care și-au adus contribuția la dezvoltarea TMK Dmitry Pumpyanskiy a spus: "Vă mulțumim dumneavoastră – clienților noștri, partenerilor și colaboratorilor care au

contribuit în mod colectiv la succesul nostru în ultimul deceniu.”

“Am văzut cu ochii mei beneficiile expansiunii internaționale a companiei noastre”, a menționat Vicki Avril, Director General al TMK IPSCO. “În plus față de impresionantele realizări pe care le-a atins TMK pe parcursul celor 10 ani de lucru în seara aceasta vom sărbători, de asemenea, modelul nostru de succes al relațiilor de afaceri ruso-americane”.

În cadrul serii festive a fost de asemenea evidențiată activitatea TMK în domeniul răspunderii sociale corporative, în regiunile unde compania este prezentă. Astfel,

TMK a făcut o donație de 100.000 de dolari către „After School Matters”, o organizație non – profit de tineret din Chicago, care ajută copiii și adolescenții.

“În domeniu răspunderii sociale corporative, compania noastră s-a angajat în susținerea a două domenii de interes principale – copiii și artele”, a spus Piotr Galitzine. Parteneriatul între TMK și „After School Matters” exemplifică perfect dezvoltarea ambelor categorii”.

În încheierea serii festive, Piotr Galitzine a dăruit Președintelui Pumpyanskiy un tablou original de autor, ce reprezintă o eboșă produsă la fabrica TMK IPSCO din Ambridge, Pennsylvania.

“Va mulțumesc, domnule Pumpyanskiy, pentru conducerea înțeleaptă a companiei noastre”, a spus Piotr Galitzine. “Acest tablou descrie procesul de fabricare a unei țevi fără sudură produsă la una din unitățile TMK IPSCO. În fiecare zi aceste conducte sunt folosite pentru valorificarea zăcămintelor de petrol și gaze și pentru livrarea de carburanți către consumatorii din întreaga Americă”. Sărbătorirea aniversării de 10 ani a TMK a fost o ocazie unică pentru a remarca succesul companiei, a consolida relațiile între companie și comunitate, între partenerii de afaceri și clienți. ■



Sărbătorirea aniversării de 10 ani a TMK a fost o ocazie unică pentru a remarca succesul companiei, a consolida relațiile între companie și comunitate, între partenerii de afaceri și clienți



» ÎNTÂLNIREA INFORMALĂ A ELITEI-BUSINESS DIN RUSIA ȘI SUA

Pe 7 octombrie Președintele Consiliului de Administrație al TMK IPSCO, Piotr Galitzine, a întâmpinat la reședința sa din Chicago reprezentanții elitei-business din Rusia și SUA. La micul dejun, oaspeții au discutat starea actuală a relațiilor de afaceri dintre Rusia și SUA.

Printre cei prezenți s-au numărat Excelența sa, Sergei Kislyak, ambasadorul Federației Ruse în SUA, Alexander Shokhin, președintele Uniunii Industriașilor și a Antreprenorilor din Rusia și membru independent al Consiliului

de Administrație la OAO TMK, președintele Consiliului de Administrație al TMK, Dmitry Pumpyanskiy, precum și alți reprezentanți ai Consiliului de Administrație și conducerii TMK și TMK IPSCO.

Vladimir Shmatovich, Directorul general adjunct Strategie și Dezvoltare TMK, a susținut în fața participanților o scurtă prezentare care a inclus perspectivele de dezvoltare a companiei. Ținând cont de tendințele de creștere a numărului de proiecte care presupun metode netradiționale de extracție a petrolului și

gazelor în întreaga lume, compania acordă o atenție deosebită produselor Premium și a potențialului lor de creștere ca direcție prioritară a activității. Vladimir Shmatovich a subliniat faptul că “TMK are rezerve considerabile de creștere și importante avantaje concurențiale, inclusiv încărcarea integrală a capacităților de producție pentru necesitățile domeniului gazo-petrolier, și, totodată pune accentul pe creșterea calității producției de țevi. Toate acestea vor deveni forța dinamică de dezvoltare a businessului TMK în viitor”.



În interesul comunității

În cadrul evenimentelor festive, care au avut loc la Chicago în cinstea celor 10 ani de TMK, organizația After School Matters, care se ocupă de activitățile extrașcolare a elevilor din Chicago, a primit în dar de la TMK un cec în valoare de 100 mii de dolari. Acest lucru a reprezentat un alt pas făcut de TMK în dezvoltarea tineretului și artei.

Anul acesta se împlinesc 20 de ani de la momentul formării organizației “After School Matters”, o organizație non-profit, care oferă elevilor talentați ai școlilor și liceelor publice din Chicago oportunitatea a desfășura diferite activități extrașcolare. Ea ajută copiii să-și exploreze și dezvolte talentele, în domenii ca știința, arta, sportul, tehnologie și comunicare, și formează competențe-cheie, care vor fi necesare pentru studiul în universități, la muncă, și, în general în viață.

În timpul evenimentelor festive cu ocazia celor 10 ani de aniversare a TMK în Chicago, președintele Consiliului de Administrație TMK IPSCO, Piotr Galitzine și directorul general TMK IPSCO, Vicki Avril, au înmănat directorului general After School Matters, Ray Oorzoco un cec în valoare de 100 de mii de dolari.

“Parteneriatul cu After School Matters reprezintă cel mai bun exemplu al activității TMK în sfera responsabilității sociale corporative, a subliniat Piotr Galitzine – Pentru noi este o mare onoare să colaborăm cu After School Matters și să ajutăm organizația să-și realizeze programele”.

O VIAȚĂ ÎMPREUNĂ CU COMPANIA

Oameni a căror întreagă viață este legată de companie. Oameni care îți cunosc meseria. Angajații companiei despre meseria lor prin prisma profesioniștilor, despre schimbările petrecute la întreprinderi, despre perspective și importanța dezvoltării profesionale.

Gheorghe Bou

TMK-ARTROM, macaragiu Pod rulant, Depozit produse finite

Domnule Gheorghe Bou, de câți ani lucrați la TMK-ARTROM?

Anul în care mi-am început activitatea ca și salariat al Fabricii a fost 1984. Pe vremea aceea acest loc se numea „Întreprinderea de țevi”. Abia împliniseram 20 de ani și nu dețineam la acel moment nici o calificare dar doream foarte mult să pot să-mi câștig existența prin munca mea proprie, în industrie, și, bineînțeles, să ofer familiei și viitorilor copii un trai decent. Din prima zi de muncă am început să învăț, am lucrat cu oameni diferiți, de la care am avut ce învăța atât în ceea ce privește munca în industria țevilor, cât și în ceea ce privește relațiile umane la locul de muncă. Iată, au trecut 27 de ani de atunci.

Pe ce posturi ați lucrat de la angajare și până azi?

Toți cei 27 de ani am lucrat în Depozitul de Produse Finite la Departamentul Vânzări, unde, împreună cu colegii mei, zi de zi am lucrat pentru întreprindere. Am trăit vremuri diferite în acești ani. Au fost și perioade mai dificile, însă în prezent lucrăm cu siguranța zilei de mâine. Producția se modernizează permanent. TMK de la momentul preluării întreprinderii a modernizat întreg procesul de producție, inclusiv Depozitul de produse finite. Munca a devenit mai modernă și mai confortabilă.

Ce a însemnat venirea TMK în Slatina pentru dumneavoastră?

Pentru mine, ca angajat al TMK-ARTROM, venirea TMK a însemnat deschidere și oportunități, un manage-



ment modern, care înțelege nevoile pieței, precum și responsabilitate și integrare într-o companie multinațională de top la nivel mondial.

Ce impact au investițiile TMK pentru dezvoltarea profesională a angajaților?

Am avantajul că am crescut în același timp cu fabrica și nu pot să nu remarc schimbările și evoluția din jurul meu. Am crescut atât la propriu, cât și la figurat, fiind martorul unor procese serioase de modernizare, unei noi abordări de pregătire a personalului. Se simt eforturile de re tehnologizare și se simte creșterea volumului de vânzări pentru că de aici, de unde eu lucrez, produsele pleacă în toate colțurile lumii, așadar sunt martorul direct al succesului companiei. Odată cu compania creștem și noi, și familiile noastre, și bunăstarea acestora. Așadar, compania ne impulsionează să lucrăm mai bine, iar cu cât compania are mai mult succes, cu atât acesta se reflectă mai mult în viața angajaților acesteia.

Meseria de țevă este o meserie tipic masculină?

Eu nu sunt o persoană conservatoare. Personal nu cred că în secolul

acesta mai putem vorbi despre meserii tipic bărbătești, mai ales într-o companie multinațională de acest tip; femeile ocupă un rol important în viața societății moderne și, totodată, în producția de țevi. Am multe colege femei și apreciez puterea lor de muncă și profesionalismul de care dau dovadă, ba mai mult vă pot spune faptul că deseori acestea dau dovadă de chiar mai multă responsabilitate și răbdare.

Credeți că tinerii se mai îndreaptă către această meserie?

Din păcate nu știu câți dintre tinerii care caută azi un loc de muncă se vor îndrepta către această meserie din vocație dar, din nevoia de a munci, dacă o vor alege, vor ajunge să o iubească. Ei sunt atrași de câștiguri rapide, pentru mulți munca nu este o valoare, ci o povară. Însă știu că TMK face eforturi pentru atragerea acestora, pentru că, în final, ei sunt viitorul nostru. Este păcat că sub influența noilor tendințe, unele meserii se pierd.

Ce sfaturi ați da unui tânăr care ar vrea să lucreze în industria metalurgică?

Aș vrea să-i spun doar că trebuie să dea o șansa meseriei și să încerce să descopere satisfacția lucrului bine făcut. Cum spune vechiul proverb românesc, „meseria este brătară de aur”. Ea asigură nu doar un loc de muncă și un venit, ci și un statut în societate și un loc în lume.

Cum a fost pentru dumneavoastră anul 2011 și ce așteptări aveți de la 2012?

A fost un an bun și în plan personal dar și profesional. Cât despre anul

2012 aș vrea să-mi aducă sănătate și putere de muncă. Aș vrea să ne întâlnim la anul pe vremea aceasta și să vă spun că anul 2012 a fost un an chiar mai bun decât 2011.



Stefan Petru

TMK-RESITA, maistru, Sectia Intretinere si Reparatii, Atelier Intretinere OE

Domnule Ștefan Petru, de câți ani lucrați la TMK-RESITA?

Anul acesta s-au împlinit 40 de ani de muncă. Eram un copil când am intrat pe porțile combinatului iar acum mă pregătesc să ies la pensie. O întreagă viață. Pot spune că momentele cele mai importante din viață sunt legate de combinat și companie. Am început lucrul la vârsta de 17 ani, vârstă la care acum puțini lucrează, mai ales în metalurgie. La absolvirea școlii profesionale am primit calificarea de strungar. Mai târziu am urmat liceul mecanic ca mai apoi să absolv și o școală de maiștri, tot cu profil mecanic. Am vrut permanent să învăț, să mă dezvolt, iar compania mi-a oferit imboldul necesar pentru asta.

Cât din meserie ați învățat la școală și cât la locul de muncă?

La școală am învățat teorie dar cu teoria nu poți să faci o meserie ca aceasta. M-am format profesional la locul de muncă am învățat meserie și m-am perfecționat an de an. Tehnica s-a schimbat în decursul timpului, mai ales de la venirea grupului TMK, a trebuit permanent să răspund așteptărilor și să învăț noi procedee, ceea ce mi-a sporit interesul față de inovații, și, în general, de tot ceea ce înseamnă modernizare și progres.

Ce mesaj doriți să transmiteți colegilor dumneavoastră din toate fabricile TMK din lume?

Este un prilej minunat pe care mi-l oferii. Mi-ar plăcea să am posibilita-

Ce locuri de muncă ați ocupat de la angajare și până azi?

Am parcurs mai multe etape. Inițial am fost încadrat conform pregătirii mele, și anume ca și strungar, apoi ca și lăcătuș și mai apoi ca și maistru mecanic. La momentul actual lucrez la secția de întreținere și Reparații, Atelier întreținere din cadrul Oțelăriei Electrice.

Ce a însemnat venirea Companiei TMK în Reșița pentru dumneavoastră?

Doua cuvinte: O salvare. După precedentă privatizare a societății, venirea TMK a reprezentat pentru orașul Reșița dar și pentru muncitorii din fabrica aceasta, o adevărată salvare. Foștii patroni au lăsat combinatul într-o stare deplorabilă, iar angajații pur și simplu făceau foamea din cauza faptului că nu le plățiseră salariile. Era o adevărată catastrofă socială. Oameni protestau, copiii acestora nu aveau ce mânca. Nici nu ne gândeam atunci că TMK va ajunge să modernizeze, să schimbe abordările, relațiile interumane în definitiv la locul de muncă. Pentru asta și eu, și ceilalți colegi suntem recunoscători companiei.

Ce impact au investițiile TMK pentru dezvoltarea profesională a angajaților?

Pentru mine și pentru toți colegii mei investițiile și re tehnologizarea făcute la TMK-RESITA – reprezintă siguranță și un beneficiu pentru personalul angajat. Datorită progresului tehnologic angajații trebuie să se instruiască tot timpul pentru a fi la curent cu noile cerințe ale locului de muncă. Produsele noastre sunt acum certificate de prestigioase organisme internaționale ceea ce ne sporește șansele de a intra chiar și pe cele mai pretențioase piețe. Investim și în mediul înconjurător, facem asta pentru generațiile viitoare. Este o mândrie pentru noi să lucrăm într-o astfel de companie.

Meseria de metalurg, oțelar, este o meserie tipic masculină?

tea să cunosc colegi din toată lumea dar, pe aceasta cale, le spun că este o onoare să le fiu coleg și că le doresc un viitor lung alături de TMK, sănătate și putere de muncă.

Deși este o meserie grea, nu consider această meserie tipic masculină, deoarece de-a lungul anilor, precum și în prezent am lucrat cu femeile din acest sector de activitate. Chiar dacă unii ar fi tentați să creadă că femeile nu pot face față provocărilor dintr-o oțelărie, ar rămâne mirați de puterea lor de implicare și de tenacitatea de care dau dovadă. Sunt numeroase exemple printre colegele mele de femei devotate, puternice precum oțelul, care au pregătirea necesară pentru a face față oricărui provocări.

Credeți că tinerii se mai îndreaptă către această meserie?

Cred că mai sunt tineri care se îndreaptă spre aceasta meserie și din vocație, însă lipsa de oportunități de pe piața locală a forței de muncă și dificultatea găsirii unui loc de muncă îi îndeamnă pe cei tineri să muncească orice chiar dacă nu le face plăcere în mod deosebit.

Ce sfaturi ați da unui tânăr care ar vrea să lucreze ca metalurg/ oțelar?

În primul rând să îi placă această activitate, să se instruiască continuu, și nu în ultimul rând să dea dovadă de seriozitate. Pentru că metalurgia stă la baza întregii industrii, este o mândrie să ai o meserie ca aceasta.

Cum a fost pentru dumneavoastră anul 2011 și ce așteptări aveți de la 2012?

În general, anul 2011 a fost un an bun, cu realizări atât pe plan profesional dar și personal. Deoarece îndeplinesc condițiile pentru pensionare, aștept cu nerăbdare decizia de ieșire la pensie pentru a putea să mă dedic pasiunilor mele. Cea mai mare dorință a mea este însă să fiu sănătos.

Ce mesaj doriți să transmiteți colegilor din fabricile TMK din lume?

Le doresc sănătate, putere de muncă pentru a se ridica la nivelul cerințelor actuale ale Companiei, dar și multă fericire în familie. ■

NOUA GENERAȚIE A TMK

Venitul stabil, pachetul social și condițiile pentru creșterea profesională sunt factorii de atracție de necontestat ai angajatorului. Dar există și un alt motiv pentru care munca în cadrul societății este interesantă și confortabilă pentru tineri. Deoarece, pe lângă profesie, ei au numeroase posibilități de a se manifesta și în afara programului de muncă. Activitățile pentru tineret, organizate de către TMK anual în stațiunea de odihnă "Burgas" din Soci, constituie pentru tinerii specialiști șansă excelentă de a-și demonstra calitățile profesionale, creativitatea, ingeniozitatea și capacitățile sportive. În anul sărbătoririi celei de-a zecea aniversări a companiei, aceste evenimente au avut o deosebită amploare.



Practica arată faptul că 70-80% din propunerile înaintate la CPȘT sunt implementate la întreprinderile TMK, ceea ce asigură un efect economic semnificativ

vind organizarea producției – de la îmbunătățirea proceselor tehnologice până la gestionarea resurselor financiare și instruirea personalului. Pentru evaluarea proiectelor au fost invitați experți din echipa managerială a TMK, a întreprinderilor companiei, pe direcțiile de activitate ale secțiunilor conferinței, precum și oameni de știință de la RosNITI.

Cum a menționat Directorul general adjunct pentru dezvoltare organizatorică TMK – directorul Direcției de personal și politică socială dl N. Kolbin, calitatea pregătirii și tematica referatelor participanților la CPȘT, crește în fiecare an. Practica arată faptul că 70-80% din propunerile înaintate la CPȘT sunt implementate la întreprinderile TMK, ceea ce asigură un efect economic semnificativ.

De data aceasta, conferința, pentru prima dată, a dobândit statutul de conferință internațională: au participat reprezentanți ai Diviziei Americane a companiei – TMK IPSCO. Impresiile cu privire la conferință și le-a împărtășit reprezentantul TMK IPSCO, inginerul tehnolog al uzinei din Ambridge, Phill Huzman, care a ocupat locul al doilea la secțiunea de laminare a țevelor: "A fost interesant pentru mine să particip la un eveniment, la care s-a întâlnit echipa internațională de tineret TMK. Propunem noi idei, noi tehnologii, care ajută la îmbunătățirea activității noastre. Întreprinderile producătoare de țevi ale TMK de pe diferite continente se confruntă cu probleme similare, iar aceste întâlniri ne ajută să îmbunătățim procesele de producție".

MUNCĂ DE MAÎSTRI
În cadrul celei de-a șaptea Conferințe practico-științifice pentru tineret TMK s-a desfășurat al doilea

Compania creează toate condițiile pentru ca tinerii să-și poată demonstra întregul lor potențial prin intermediul artelor și sportului

zate în stațiunea "Burgas" din Soci, au fost desfășurate cu o deosebită amploare, deoarece au coincis cu cea de-a 10-a aniversare a TMK. Programul a inclus conferința practico – științifică anuală pentru tineret, concursul "Tânărul maestru", turneul de baschet, concursul "Tineri talente" și Festivalul de Umor pentru echipele TMK.

Conferința practico-științifică pentru tineret (CPȘT) TMK este un eveniment anual menit să ofere tinerilor angajați un îndrumare pentru creșterea profesională, să încurajeze interesul lor pentru activitatea de cercetare științifică și să-i implice în rezolvarea problemelor actuale de producție și tehnologie. La conferința din acest an au participat circa 100 de angajați tineri de la întreprinderile de producție, comerciale, de service și științifice ale societății. Tinerii specialiști care și-au prezentat lucrările pentru examinare comisiei de experți, au luptat pentru victorie în zece secțiuni de specialitate ale concursului. Tematica lucrărilor a cuprins subiecte de actualitate pri-

Rusia, Europa și din lume, trebuie să ne adresăm tinerilor, – menționează președintele Institutului de Oțel și Aliaje din Moscova, dl Yuri Karabasov. – Problema asigurării industriei metalurgice și întreprinderilor miniere cu resurse umane este o problemă la nivel mondial".

TINERII CERCETĂTORI
Fiind unul dintre cei mai mari angajatori în industria metalurgică, TMK are o abordare complexă în

Educarea profesioniștilor constituie una din problemele actuale nu doar ale complexului metalurgic din Rusia, ci și din întreaga lume. O parte a problemei o constituie lipsa de absolvenți ai universităților de profil, pregătiți să lucreze în domeniu, plus îmbătrânirea personalului din întreprinderi, ceea ce duce la micșorarea numărului de salariați, în general. O altă pro-

blemă – declinul formării tinerilor specialiști la locul de muncă. Astfel, potrivit Asociației mondiale a producătorilor de oțel (World Steel Association), din care fac parte cele mai mari întreprinderi metalurgice din lume (inclusiv din Rusia), numărul mediu de ore de instruire per angajat în ultimii patru ani a scăzut aproape dublu (cu 40%) – și asta în întreaga lume!

"Gândindu-ne la perspectivele complexului minier-metalurgic din



concurs corporativ pentru titlul de „Cel mai bun maestru tânăr”. Sarcina juriului a constat în a stabili nivelul de pregătire a tinerilor maiștri, aptitudinile profesionale și administrative ale acestora, capacitățile comunicative și calitățile personale. Doar maestrul este în principiu o funcție administrativă importantă, pe care se bazează producția primară și, ceea ce nu este lipsit de importanță, se educă rezerva de cadre pentru funcțiile de conducere.

La concurs au participat 11 maiștri din diferite întreprinderi de producție ale TMK. Este de remarcat faptul că în acest an, pentru prima dată, printre participanți s-au numărat și reprezentante ale sexului frumos, două la număr: maestru la sectorul de butelii pe gaz din cadrul OMZ Elita Kitaeva și asistentul maestrului de control din cadrul serviciului de calitate SinTZ Irina Lukina.

Concursul a fost constituit din trei etape. Prima etapă – autoprezentarea, în cadrul căreia concurenții au vorbit despre succesele lor profesionale și personale. În a doua etapă, participanților li s-a dat un test, care a inclus întrebări din managementul organizării și ecologiei, economie, securitate industrială și protecția muncii, istoria TMK. Cea

mai grea, însă, în același timp, și cea mai interesantă și creativă încercare pentru tinerii maiștri a fost etapa finală – jocul practic. În cadrul acestui joc a fost modelată o situație din viață, în care maiștrii au trebuit să demonstreze capacitatea de a dirija personalul, de a da sarcini concrete, de a lua decizia potrivită și a ține sub control o situație conflictuală.

Câștigătorii concursului “Cel mai bun tânăr maestru al TMK” au primit diplome de onoare și premii, iar celui mai bun maestru i s-a înmănat și un premiu extrem de valoros – o cupă.

SUNTEM TALENTAȚI

Pentru tineri atât dezvoltarea profesională, cât și succesul creativ sunt la fel de importante. 14 fete și băieți s-au întrecut pentru victorie în concursul de tinere talente ale TMK, inclusiv reprezentanții echipei debutante la acest concurs – RosNITI.

Prima etapă s-a numit “Balul majoratului a început”. În cadrul acestei etape, concurenții și-au împărtășit ideile despre ei înșiși, despre scopurile lor în viață, vise. Fiecare participant s-a prezentat în mod creativ și interesant. Irina Poshlyakova (SinTZ) și-a expus formula succesu-



lui sub forma unei vesele strigături, iar Serik Nazrakov din Kazahstan, în parodia la emisiunea “În lumea necuvântătoarelor”, a vorbit despre particularitățile comportamentului său în mediul natural de viață (la muncă) și în afara acestuia.

În cadrul celei de-a doua etape “Deștept, erudit, inteligent” fiecare participant a primit oportunitatea de a străluci prin inteligență și capacitatea de a se menține pe scenă și improviza. Tinerii s-au descurcat de minune cu sarcinile și au dat dovadă de un simț al umorului bine-dezvoltat, precum și de inventivitate, răspunzând la întrebările complicate ale juriului și ale prezentatorului și, de asemenea, au rezolvat “tema pentru acasă” – dublarea proprie a unui episod dintr-un film de animație sau artistic.

A treia etapă – practic concursul de talente – a fost culminația eve-

nimentului. Aici tinerii s-au evidențiat în toate felurile posibile. Printre cei care au decis să se evidențieze prin dansuri au fost concurenți care au interpretat compoziții exotice ca sceneta umoristică break despre zilele lucrătoare ale unui cercetător științific (Maksim Zhukov, RosNiti), dansul arăbesc (Nailya Batyrova, “TMK-Kaztrubprom”) și chiar o amestecătură armonioasă de dans pentru bal și atletism greu (Maksim Obuhov, STZ). Între numeroșii artiști ai genului vocal s-a evidențiat Oleg Zyryanov (SinTZ), care a cântat la chitară cu mult talent piesa Dianei Arbenina “Trandafirii”. Colega lui, Irina Poshlyakova, a arătat o compoziție de acrobație. Și, probabil, în cel mai neobișnuit mod s-a evidențiat Elizaveta Dreval (TAGMET), care în câteva secunde a dezmembrat și montat un automat Kalashnikov. ■



🏀 În competiția de baschet au participat 11 echipe. Campioana turneului a fost desemnată echipa Uzinei de Țevi Sinarsky (SinTZ), care a rămas fără nicio înfrângere

PUMNI DE OȚEL

Performanțele echipei de Box TMK-ARTROM sporesc odată cu succesul companiei.



Înființat în anul 1989, clubul de box al TMK-ARTROM, în cei peste 22 de ani de activitate este considerat un club cu prestanță în competițiile interne și internaționale. Aici se antrenează tinere talente din orașul Slatina și din întreg județul Olt, care mai apoi confirmă sprijinul oferit de companie și pregătirea profesionistă de care au parte prin rezultatele obținute la diferite concursuri naționale și internaționale.

Antrenorul echipei de box TMK-ARTROM, și, totodată "omul de suflet" al clubului, Dumitru Băduț este recunosător companiei pentru sprijinul acordat de aceasta prin punerea la

dispoziție a unei săli moderne unde sportivii se antrenează, precum și pentru sponsorizarea participării echipei la diferite competiții de box din țară și din străinătate. Deși clubul a trecut și prin momente mai grele, antrenorul a ținut să menționeze faptul că odată cu venirea grupului TMK finanțarea a crescut, iar clubul are la dispoziție o sală modernă pentru antrenamente, lucru ce s-a confirmat prin cele peste 12 medalii obținute de echipă.

An de an, Dumitru Băduț pregătește tineri ce mai apoi ajung campioni naționali și componenți ai lotului de box al României. Sala de sport unde se antrenează echipa se află pe teritoriul TMK-ARTROM,



condițiile sunt optime pentru antrenamente, iar sportivii și antrenorul au acces 24 de ore din 24. "Avem sportivi pe care îi creștem, îi antrenăm, îi ajutăm să ajungă valori."

În prezent, în cadrul clubului se antrenează 28 de tineri boxeri, dintre care 12 sunt competitivi la orice oră. Faptul că boxul este nu este un sport exclusiv masculin îl indică și faptul că la club se antrenează atât băieți, cât și fete. Sportivii oțeni sunt încântați de atmosfera de la club, de echipă, și toți îl laudă pe domnul antrenor, cu care au o relație extrem de prietenoasă și fructuoasă, bazată pe respect, încredere, și în primul rând, pe performanță.

Clubul a reușit să obțină rezultate excelente într-un timp foarte scurt și să ofere lotului național de box noi talente. Astfel, Țone Florin este campion al României la categoria 63 kg., sportiva Florescu Nicoleta a obținut titlul de vicecampion la cupa României, Ogea Paul a obținut locul III la cupa României, Radu Marian și Vișan Andrei s-au clasat pe locul III la concursurile naționale pentru juniori, iar Radu Iulian a câștigat concursul memorialului "Viorel Burde". De asemenea, echipa se laudă cu multe alte rezultate la concursuri naționale și internaționale, la nivel de seniori și juniori, atât în boxul masculin, cât și în cel feminin.

"Sunt foarte mulțumit de rezultate, – a concluzionat Dumitru Băduț. – La Slatina poate lua ființă o adevărată "fabrică de box", având în vedere izvorul de talente și pasiunea a numeroși tineri pentru sportul cu mânuși! Am observat încă ceva: succesul clubului este direct proporțional cu succesul companiei TMK." ■



Casa de Comerț TMK din Moscova

Str. Pokrovka nr. 40/2a, Moscova, Rusia 105062
Tel: +7 (495) 775 7600
Fax: +7 (495) 775 7602
E-mail: tmk@tmk-group.com

Filiala Casei de Comerț TMK din Volzhsky

Str. Avtodoroga nr.7/6, Volzhsky, reg. Volgograd, Rusia 404119
Tel: +7 (8443) 22-27-77, 55-18-29
Fax: +7 (8443) 25-35-57

Filiala Casei de Comerț TMK din Polevskoi

Str. Vershinina nr.7, Polevskoi, reg. Sverdlovsk, Rusia 623388
Tel: +7 (34350) 3-21-05, 3-32-75
Fax: +7 (34350) 3-56-98

Filiala Casei de Comerț TMK din Kamensk-Uralski

Str. Zavadskoj Proezd nr.1, Kamensk-Uralski, reg. Sverdlovsk, Rusia 623401
Tel: +7 (3439) 36-37-19, 36-30-01
Fax: +7 (3439) 36-35-59

Filiala Casei de Comerț TMK din Taganrog

Str. Zavadskaia nr.1, Taganrog, reg. Rostov, Rusia 347928
Tel: +7 (8634) 65-03-58, (8634) 32-42-02
Fax: +7 (8634) 32-42-08

Reprezentanța Casei de Comerț TMK din Azerbaidjan

Str. Karabah nr. 22, Baku, Azerbaidjan AZ1008
Tel/Fax: + 994 (12) 496-19-18
E-mail: baku@tmk-group.com

Reprezentanța Casei de Comerț TMK din Turkmenistan

Str.Archabil Shaely nr. 29, Ashgabat, Turkmenistan
Tel/Fax: +993 (12) 48-87-98
E-mail: ashgabat@tmk-group.com

Reprezentanța Casei de Comerț TMK din Uzbekistan

24, Oybek koch, Toshkent sh., Uzbekiston, 100015
Tel/Fax: +998 71 281-4613, +998 71 281-4614
E-mail: Uzbekistan@tmk-group.com

TMK – Kazakhstan

Str. Zheltoksan nr. 38/1, Astana, Rep. Kazakhstan 010000
Tel/Fax: +7 (7172) 31-56-08, 31-08-02
E-mail: info@tmck.kz

Reprezentanța Casei de Comerț TMK din China

APT19 I, No.48 Dongzhimenwai Street, Dongcheng District, Beijing, China ZIP. 100027
Tel: +86 (10) 84-54-95-81, +86 (10) 84-54-95-82
Fax: +86 (10) 84-54-95-80
E-mail: beijing@tmk-group.com

Reprezentanța Casei de Comerț TMK din Singapore

10 Anson Road 33-06A International Plaza, Singapore 079903
Tel: +65 (622) 33-015
Fax: +65 (622) 33-512
E-mail: singapore@tmk-group.com

TMK Global AG

2, Bldv. Du Theatre, CH-1211 Geneva, CP 5019, Switzerland
Tel: +41 (22) 818-64-66
Fax: +41 (22) 818-64-60
E-mail: info@tmk-global.net

TMK Europe GmbH

Immermannstraße 65 c, 40210 Düsseldorf, Germany
Tel: +49 (0) 211/91348830,
Fax: +49 (0) 211/15983882
E-mail: info@tmk-europe.eu

TMK Italia s.r.l.

Piazza degli Affari, 12, 23900 Lecco, Italy
Tel/Fax: +39 (0341) 36-51-51,
+39 (0341) 36-00-44
E-mail: info@tmk-italia.eu

TMK IPSCO Canada Sales Office

150 6th Avenue SW #3000
Calgary, AB T2P 3Y7
Tel: +1 403-538-2182
Fax: +1 403-538-2183

TMK North America, Inc

8300 FM 1960 West, Suite 350, Houston, TX 77070, USA
Tel: +1 (281) 949-10-23,
Fax: +1 (281) 445-40-40
E-mail: cdavis@tmkna.com

TMK Middle East

P.O. Box 293534
Office 118, Block 5EA, Dubai Airport Free Zone, Dubai, United Arab Emirates
Tel: +971 (4) 609-11-30,
Fax: +971 (4) 609-11-40

TMK Africa Tubulars

1st Floor, Convention Tower, Cnr. Heerengracht Str. & Coen Steytler Ave.Foreshore, Cape Town 8001, South Africa
Tel: + 27 21 403-63-78
Fax: + 27 21 403-63-01
E-mail: info@tmkafrica.com

Supplying the Globe



Reprezentanța
TMK IPSCO,
Canada (Calgary)

TMK IPSCO, SUA
(Downers Grove)

TMK North America,
SUA (Houston)

TMK/Casa de Comerț
TMK, Rusia (Moscova)

TMK-Kazakhstan, Kazakhstan (Astana)

CC TMK, Uzbekistan
(Tashkent)

CC TMK, China
(Beijing)

TMK Europe, Germania (Düsseldorf)

TMK Global, Elveția (Geneva)

CC TMK, Turkmenistan (Ashgabad)

TMK Italia, Italia (Lecco)

CC TMK, Azerbaidjan (Baku)

TMK Middle East, EAU (Dubai)

CC TMK, Singapore

TMK Africa, RAS (Keiptaun)

TMK (LSE: TMKS) se află printre liderii mondiali în furnizarea producției de țevi pentru sectorul gazo-petrolier. TMK reunește 24 de întreprinderi situate în Rusia, SUA, România și Kazahstan și deține două centre de cercetare în Rusia și SUA. Volumul total de livrare a țevelor în 2011 a constituit 4,23 milioane de tone. Ponderea cea mai mare în structura de livrări a Companiei revine conductelor petroliere cu file de înaltă rentabilitate, livrate clienților în 85 de țări. Livrările TMK sunt însoțite de o gamă largă de servicii pentru tratament termic, aplicarea straturilor de protecție, filetarea îmbinărilor "Premium", depozitarea și remanierea țevelor.

Acțiunile TMK sunt listate la Bursa din Londra, pe piața extrabursieră a SUA (OTCQX), precum și pe platformele bursiere din Rusia – MMB5 și PTC.



ОАО «ТМК»

105062, Moscova, str. Pokrovka, nr. 40/2a

TEL.: +7(495) 775 7600 | FAX: +7(495) 775 7601 | WEBSITE: www.tmk-group.ru | E-MAIL: tmk@tmk-group.com