

металлургия

Ставка на поставки

Снижение выбросов парниковых газов в цепочке поставок — важнейшее условие для выполнения корпоративных целей по декарбонизации, свидетельствуют исследования. Для российского бизнеса эта активность пока нова, но в ближайшие годы ее роль будет только возрастать.



— управление —

Декарбонизация цепочки поставок — критически важное условие снижения парниковых выбросов бизнеса, в том числе с точки зрения повышения доверия к климатической корпоративной политике компании со стороны ее потребителей и инвесторов, говорится в отраслевом отчете Всемирного экономического форума и Бостонской консалтинговой группы. Такие меры позволяют компаниям достичь заметно большего снижения эмиссии в сравнении с сокращением выбросов только от производства продукции и собственного энергопотребления.

Сейчас выбросы в цепочке поставок часто не отражаются в углеродной отчетности — не все компании рассказывают или даже измеряют их. Однако, по подсчетам авторов доклада, для типичной розничной сети (продающей продукты питания или одежду) только 5%

эмиссии связаны с прямыми операционными процессами, а выбросы в цепочке поставок могут быть в 5–10 раз выше прямых выбросов. Дополнительные затраты на отслеживание и сокращение эмиссии в цепочке не столь велики — около 40% таких выбросов можно избежать за счет затрат менее £10 за тонну CO₂-эквивалента, в то время как финальная цена продукции возрастет не более чем на 1–4%. По подсчетам авторов отчета, более половины глобальных эмиссий «скрыты» в восьми мировых цепочках секторов продовольствия, производства одежды, товаров повседневного спроса, электроники, автомобилестроения, профессиональных услуг и перевозки товаров. Ключевые меры по сокращению эмиссии в цепочке поставок — реализация принципов циклической экономики, ресурсо- и энергоэффективности, переход на возобновляемую энергию, создание и поддержание прозрачных

потоков энергии и ресурсов, переход к более экологически дружественному дизайну продукции, интеграция инструментов измерения эмиссии в стандарты отчетности и качества, тесная кооперация с поставщиками, поддержка механизмов сертификации.

Тем не менее для большинства компаний это все еще довольно сложный и трудоемкий процесс, полагают авторы отчета. Основные проблемы — сбор данных и постановка четких целей и стандартов для поставщиков. На фоне того что рынок поставок зачастую является крайне фрагментированным, эмиссии могут быть «глубоко спрятаны», а усилия по их снижению могут потребовать коллективных действий на уровне всего сектора. Проблемы снижения выбросов в цепочке поставок начинают все чаще упоминаться в докладах международных организаций, планах правительств, заявлениях и бизнес-стратегиях компаний. Так, в

Внимание инвесторов к сокращению выбросов — общемировой тренд, который оказывает влияние на все отрасли

опубликованной в мае «дорожной карте» для глобального энергетического сектора по достижению чистых нулевых выбросов к 2050 году, подготовленной МЭА, подчеркивается важность отслеживания и снижения выбросов во всех глобальных цепочках поставок (особенно когда они происходят из разных континентов и стран), а секторам экономики и компаниям рекомендуется минимизировать эмиссии на протяжении всего жизненного цикла их продукции. Еще один пример — недавно объявленные планы новой администрации США по поддержке сектора электромобилей, которые включают в себя, в частности, развитие зарядной инфраструктуры, а также финансовую поддержку производителей и потребителей. «Мы также начинаем задумываться о це-

почке поставок в процессе производства батарей для электромобилей, рассматривая разные варианты развития технологий», — заявил советник спецпосланника президента США по климату Джонатан Першинг. В General Motors также говорят, что собираются уделять повышенное внимание технологиям в процессе производства батарей для электромобилей — в том числе путем создания совместных производств с поставщиками (LG Energy Solutions).

«Вовлечение цепочек поставок в снижение выбросов — ключевая практика для конкурентоспособности и жизнестойкости компаний в будущем», — говорится и в отчете Climate Disclosure Project (CDP) «Цепная реакция: глобальный отчет CDP о цепочках поставок-2020». Среди компаний, отчитывающихся в CDP (организация, собирающая добровольную отчетность компаний о выбросах парниковых газов) и требующих от своих поставщиков такой отчетности и сокращения эмиссий, — Microsoft, Walmart, Bayer AG, Electrolux, L'Oréal, BMW, Deutsche Telekom, Hewlett Packard, Michelin, Samsung Electronics, Unilever.

Все чаще компании сами говорят о важности снижения выбросов в цепочке поставок в своих корпоративных стратегиях и отчетах. Так, в конце апреля Schneider Electric объявила об укреплении сотрудничества с тысячей крупнейших поставщиков для сокращения их выбросов на 50% к 2025 году — в том числе о предоставлении им цифровых инструментов и ресурсов для оценки выбросов, определения целей и стратегии их сокращения, а также достижения этих целей. Соответствующая практика становится все более важной и для российского бизнеса, полагают эксперты. «Актуальность темы растет. Некоторые компании уже запустили этот процесс, но по причине ограниченности данных цифры получаются достаточно условными. Основная задача — развитие своей цепочки поставок и стимулирование поставщиков считать их выбросы, что позволит управлять этим показателем. Это может потребовать инвестиций от крупного бизнеса в обучение или иные формы поддержки своих поставщиков», — говорит старший консуль-

тант группы по оказанию услуг в области устойчивого развития «Делойт» СНГ Василий Леонов.

«Внимание инвесторов к вопросу сокращения выбросов, безусловно, растет, это общемировой тренд, который оказывает влияние на все отрасли», — признают в компании НЛМК, заявляя о стремлении сокращать выбросы парниковых газов и на стороне поставщиков, и на стороне потребителей. В частности, в 2020 году компания впервые представила оценку прочих косвенных эмиссий, связанных с деятельностью компании по цепочке поставок вверх. Среди мер для снижения выбросов в НЛМК называют производство новых марок трансформаторной стали, а также сталей для электродвигателей и иного энергетического оборудования, позволяющих сократить потери в сетях и предотвратить выбросы CO₂ в жизненном цикле продуктов. Пивоваренная компания «Балтика» также заявляет о снижении экологического следа по всей цепочке поставок «от поля до бокала» на 7% с 2015 года — в том числе благодаря спутниковому мониторингу выбросов от посевов ячменя, сокращению выбросов пивоварнями, поддержке сбора и переработки почти половины объема выпущенной упаковки и снижению выбросов при перевозке и охлаждении напитков в барах и магазинах. «Очень скоро эта тема станет крайне востребованной для многих российских компаний — в том числе из-за запросов европейских потребителей, которых интересует углеродный след не только на площадке конкретного поставщика, но и на всех предшествующих этапах», — заключает директор «КарбонЛаб» Михаил Юлкин. По его словам, подобные расчеты уже крайне востребованы в металлургии, целлюлозно-бумажной промышленности и нефтехимии. «Международным компаниям важно знать углеродный след продукции, поставляемой из России, а также, что российские поставщики предполагают делать для его снижения. Теперь важно контролировать буквально «каждый грамм выбросов», и этот тренд будет только усиливаться, и компании будут стараться встраиваться в зеленые цепочки поставок», — убежден эксперт.

Ангелина Давыдова

«Можно быть успешным в своем городе»

Привлечь квалифицированных специалистов на высокотехнологичное производство, расположенное в моногороде, — непростая задача. Еще сложнее удержать их. О комплексном подходе ПАО «Русполимет» рассказывает директор по персоналу предприятия Нина КУБАНЦЕВА.



МЫ ГОРДИМСЯ НАШИМ ЗАВОДОМ, НАШИМИ ДОСТИЖЕНИЯМИ, НАШИМИ СОТРУДНИКАМИ И БУДЕМ ВСЕ ДЕЛАТЬ ДЛЯ ТОГО, ЧТОБЫ ПРОИЗВОДСТВО РАЗВИВАЛОСЬ, СОЗДАЛИСЬ НОВЫЕ РАБОЧИЕ МЕСТА.

— Нина Николаевна, по каким принципам строится кадровая политика предприятия в привлечении новых специалистов?

— Я считаю, что главное — не привлечь высококлассных специалистов, а вырастить их. Молодежь, которая уезжает на учебу в крупные города, не всегда возвращается в Кулебаки. Поэтому мы разработали и реализуем долгосрочную программу «Русполимет-Экспресс», которая начинается с профориентационного центра, направленного на популяризацию профессии металлурга и других технических специальностей через организа-

цию олимпиад, тренингов, мастер-классов и других мероприятий. Важно показать молодежи, что можно реализоваться в этих профессиях и быть успешными в своем городе.

Финальная ступень программы — проект «Шаг вверх». Это тройственное соглашение между колледжем, вузом и ПАО «Русполимет» на обучение молодежи по сокращенной программе с дальнейшим трудоустройством. Мы готовы сопровождать студентов на протяжении всего срока обучения, платить им стипендию, организовывать стажировки и практики на нашем производстве, выступать тех-

ническими руководителями при разработке проектов. А в финале — взять к нам на работу и развивать их дальше как специалистов. В этом проекте уже участвуют Кулебакинский металлургический колледж и НГТУ им. Р. Е. Алексеева, и мы готовы к расширению партнерства.

— Сохраняется ли традиция трудовых династий на «Русполимете»?

— У нас на заводе более 30 династий, которыми мы гордимся. Это достойная история, которую нужно бережно хранить и стараться развивать. Поэтому трудоустройство детей наших сотрудников поощряется не только морально, но и материально.

— Каковы преимущества «Русполимета» как работодателя для инженерно-технических кадров?

— «Русполимету» есть, чем похвалиться. Например, стартовавший в этом году новый проект «Группа быстрого роста» нацелен на то, чтобы молодые специалисты, пришедшие к нам на производство сразу после учебы, могли быстро адаптироваться и включиться в работу. Сейчас в нем участвуют 13 сотрудников, которые будут работать в технической дирекции и IT-дирекции. После шестимесячной адаптации молодые специалисты попадают в долгосрочную программу развития. Там есть отдельные проекты: например, «Школа мастера» или «Управленческая школа». Пройдя через них, молодой сотрудник получает реальный шанс вырасти до руководителя.

Что касается социальных программ, то у нас успешно реализуется проект по обеспечению жильем. Возможны два пути. Первый — это жилье для молодых специалистов в корпоративном доме. Второй — компенсация процентов по ипотеке лучшим сотрудникам, которые успели проявить и зарекомендовать себя в работе.

Для сотрудников есть дотации на питание, посещение спортзала, материальная помощь к отпуску, различные культурно-массовые мероприятия, а также корпоративная программа ДМС. Это касается не только молодых специалистов, но и более опытных сотрудников. И это только часть того, что мы предлагаем.

— Как вы повышаете квалификацию действующих сотрудников в условиях непрерывной модернизации предприятия?

— Работа по обучению персонала ведется системно и в двух направлениях. Первое — это внутрикорпоративное обучение с привлечением высококвалифицированных сотрудников, которые давно работают на предприятии и делятся своим опытом с коллегами на тренингах, мастер-классах, семинарах.

Второе направление — это обучение с привлечением внешних образовательных организаций. Основными нашими партнерами являются Нижегородский технический университет, выксунский филиал МИСиС и центры профподготовки. Также мы начали активное сотрудничество с Уральским федеральным университетом, в планах — Челябинский университет, ННГУ им. Н. И. Лобачевского, ряд московских вузов.

За год мы обучаем более 3000 человек, некоторые работники повышают квалификацию по нескольким программам в год. Сейчас за счет завода в вузах обучаются 45 сотрудников, из них семь аспирантов, также еще 15 человек мы плани-

руем направить на учебу в вузы в ближайшее время.

— Важно не только привлечь сотрудников, но и удержать. Какие шаги делаете в этом направлении?

— Разработаны и действуют мотивационная программа «Основной капитал», программа «Кадровый резерв», где мы находим и развиваем таланты, программа «Управленческая карьера» и программы, направленные на развитие профессиональных и управленческих компетенций.

Буквально сейчас совместно с металлургическим производством мы разрабатываем пилотный проект развития профессиональных компетенций инженерных кадров, где будем несколько месяцев обучать специалистов технической дирекции. Если программа покажет достойные результаты, будем ретранслировать ее на другие дирекции.

Самое главное — мы гордимся нашим заводом, нашими достижениями, нашими сотрудниками и будем все делать для того, чтобы производство развивалось, создавались новые рабочие места. Мы уверены, что у предприятия большое будущее, а вместе с развитием предприятия будет развиваться и наш город.

