



www.uralasbest.ru

УРАЛЬСКИЙ АСБЕСТОВЫЙ ГОРНО-ОБОГАТИТЕЛЬНЫЙ КОМБИНАТ

Уральский ХРИЗОТИЛ

Специальный выпуск «Асбестовского рабочего»

№ 3 (132) 2 апреля 2015 года

С заседания Совета директоров

Готовимся к общему собранию

20 марта 2015 года состоялось очередное заседание Совета директоров ОАО "Ураласбест".

В повестке дня стояли следующие вопросы: об итогах работы дочерних предприятий в 2014 году и задачах на 2015 год; об итогах работы баз отдыха "Петушки" и "Разлив" за 2012-2014 годы и мерах по повышению эффективности их использования; рассмотрение заключения Ревизионной комиссии и независимого аудитора по проверке деятельности ОАО "Ураласбест" за 2014 год; предварительное утверждение годового отчета, годовой бухгалтерской отчетности, в том числе отчета о прибылях и убытках ОАО "Ураласбест" за 2014 год; предварительное утверждение распределения прибыли, в том числе решение вопроса о выплате (объявлении) дивидендов и убытков Общества по результатам финансового года; основные направления развития и прогноз показателей ОАО "Ураласбест" на 2015 год, а также вопросы, связанные с подготовкой, созывом и проведением годового Общего собрания акционеров Общества.

В ходе рассмотрения вопроса о работе дочерних предприятий с докладами выступили начальник управления стратегического развития ОАО "Ураласбест" С.Я. Ременник и директора дочерних предприятий. Советом директоров были проанализированы итоги работы дочерних обществ за 2014 год, определены задачи на 2015 год, а также принято решение о разработке программы стратегического развития дочерних предприятий на период до 2020 года.

По итогам работы баз отдыха "Петушки" и "Разлив" с докладами выступили директор асбестообогачительной фабрики Е.А. Медведев, директор рудоуправления В.Б. Алексеенко и заместитель генерального директора по персоналу и социальному развитию ОАО "Ураласбест" В.В. Юстус. Совет директоров отметил положительную динамику проводимых на базах отдыха ремонтных работ и мер по их оснащению.

Обсудив вопрос, Совет директоров принял решение - в срок до середины апреля 2015 года подготовить план мероприятий по дальнейшему развитию баз отдыха и повышению эффективности их использования.

Совет директоров рассмотрел основные показатели деятельности комбината за истекший год и заслушал тезисы отчетного доклада Совета директоров годовому Общему собранию акционеров Общества. Совет директоров принял решение рекомендовать Общему собранию акционеров утвердить годовой отчет Общества, годовую бухгалтерскую отчетность, распределение прибыли и убытков Общества за 2014 год.

Вопросы экологии

Природоохранный аспект - приоритетный

В 2014 году правительством РФ, Минприроды России был принят ряд изменений к действующему природоохранному законодательству, которым устанавливается новая система нормирования воздействия на окружающую среду на основе наилучших доступных технологий.

Планируется введение экономического стимулирования деятельности предприятий, осуществляющих внедрение малоотходных и ресурсосберегающих технологий и оборудования, занимающихся переработкой, утилизацией, использованием образцов отходов в качестве вторичного ресурса.

Серьезные изменения в настоящее время претерпевает законодательство в области обращения с отходами. В связи с этим комбинатом начата большая работа по приведению документации в сфере обращения с отходами в соответствие с требованиями нового законодательства.

Большое внимание на предприятии уделяется и другим вопросам охраны окружающей среды, в результате чего снизилось вредное влияние на экологическую обстановку.

В 2014 году произошло уменьшение объема выбросов от источников предприятия на 0,5 тысячи тонн по сравнению с прошлым годом. Это связано со снижением объемов перегруженных отходов обогащения и пустой породы, уменьшением времени работы источников

выбросов, снижением расхода взрывчатых веществ для проведения взрывных работ.

Отмечено значительное снижение валового сброса загрязняющих веществ в водные объекты на 5571 тонну в сравнении с 2013 годом. Это обусловлено отсутствием сброса дренажных вод выпуска № 6 (с переводом стоков в буферную емкость) и ликвидацией выпуска № 10 (в связи с закрытием районной котельной №4).

Кроме того, было образовано на 4,4 миллиона тонн отходов производства меньше, чем в 2013 году, за счет снижения общей добычи горной массы. Количество утилизированных отходов снизилось на 1,8 миллиона тонн, размещение отходов в отвалы уменьшилось на 2,6 миллиона тонн. Доля утилизируемых отходов по отношению к их общему количеству значительно увеличилась.

Фактические объемы выбросов, сбросов, образования отходов в 2014 году не превысили нормативы, установленные Департаментом Росприроднадзора по Уральскому федеральному округу.

Продолжение на 2-й странице.

Портрет современницы

Продолжила трудовую династию

Конкурсы профессионального мастерства в ОАО "Ураласбест" уже давно стали традиционными. По итогам одного из них лучшей среди регулировщиков стала Надежда Орлова.



Более 10 лет назад Надежда ОРЛОВА устроилась на асбестообогачительную фабрику. С тех пор ни разу не пожалела, что сделала такой выбор.

- На асбестообогачительную фабрику комбината "Ураласбест" Надежда Владимировна Орлова устроилась в июле 2002 года. Начинала в цехе ДСК-1 учеником машиниста конвейера, - рассказывает **исполняющий обязанности заместителя начальника цеха обогащения по технологии Дмитрий СЕДАНОВ**. - С мая 2007 года трудится регулировщиком. Это одна из самых главных профессий на фабрике. И Надежда Владимировна хорошо справляется со своими обязанностями.

Несмотря на то, что уже более десяти лет трудится на предприятии, Надежда Орлова хорошо помнит тот день, когда впервые попала на асбофабрику. Было это во время производственной практики, когда девушка училась в Асбестовском горном техникуме.

- Мой отец Владимир Николаевич не один десяток лет работал в Управлении железнодорожного транспорта. Он очень много мне рассказывал про комбинат, фабрику, - вспоминает Надежда Орлова. - Поэтому когда я окончила школу, осознанно пошла учиться в наш техникум на обогатителя.

Надежда признается, что ей было очень интересно узнать про предприятие, производство во время учебы. Ближе с асбогигантом она познакомилась во время производственной практики. Сюда же и пришла работать.

В 2003 году Надежда Орлова стала упаковщиком в цехе обогащения асбофабрики. Позже, когда она уже набралась опыта, ей предложили попробовать свои силы в качестве регулировщика на время отпуска коллеги.

- Мне понравилась эта работа. Знаете, я до сих пор получаю удовольствие от самого производственного процесса, - признается **регулировщик асбестообогачительного оборудования цеха обогащения Надежда ОРЛОВА**. - Обслуживание технологической цепочки, контроль за технологией и марками выпуска хризотила - уже не представляю себя без этих обязанностей.

Чувствую, что причастна к общему делу и горжусь этим.

Надежда всегда с удовольствием соглашается участвовать в конкурсах профессионального мастерства. В конкурсе за звание лучшего регулировщика состязалась три раза. В двух из них становилась победительницей.

- Каждая смена для конкурса профмастерства выбирает трех лучших регулировщиков, - рассказывает Надежда. - Поэтому волнительно, ответственно и вместе с тем очень почетно в них участвовать. Тем более, становиться лучшей.

- И, наверное, очень сложно?

- Для меня это было легко. Потому что знания, которые у нас проверяли, мы каждый день используем на практике.

А ведь когда-то познакомиться со всеми азами и технологической цепочкой производства Надежде Орловой помогала опытный наставник Наталья Сурнина.

- Сегодня уже Надежде Владимировне можно доверять практикантов, закреплять за ней новичков, - уверен **начальник смены "Б" цеха обогащения Руслан БАТТАЛОВ**. - Она - хороший работник, замечаний к ней нет. В коллективе пользуется авторитетом, при необходимости может заменить старшего регулировщика. Она охотно участвует в спортивных и общественных мероприятиях.

В ходе диалога Надежда Орлова призналась: она довольна и гордится тем, что работает именно в ОАО "Ураласбест". Ведь это не только большое и сильное предприятие, но и социально ответственное. Зарплату здесь никогда не задерживают, не забывают поздравлять с праздниками. На смену и домой Надежда добирается на автобусе предприятия, что для нее очень удобно. Регулировщик говорит, что если повернуть время вспять, она бы все равно пришла работать именно на асбестообогачительную фабрику ОАО "Ураласбест".

Е. ЛОБОВА.
Фото автора.

■

Стандарты качества

Партнер, которому доверяют

У нас есть золотое правило - постоянно анализировать свою работу, смотреть, куда мы движемся, какую цель пытаемся достичь и что в конечном итоге нам это дает.

Желание и умение проводить подобный анализ позволяют сегодня быть желанным и надежным партнером, которому доверяют, с которым хотят работать. Но весь наш заслуженный авторитет может мгновенно рухнуть, если качество выпускаемой продукции окажется не на должном уровне. В настоящее время мы придерживаемся стратегии удержания достигнутого оптимального уровня качества продукции, а по отдельным случаям и его повышения.

Так, в 2014 году по сравнению с 2013-м практически по всем маркам хризотила улучшились показатели по ситовому и фракционному составам. И это обязательно должно стать гарантией успешного бизнеса наших партнеров, обеспечить высокую производительность на их предприятиях.

Производственный контроль качества выпускаемой продукции, хризотила и нерудных строительных материалов обеспечивает лаборатория асбестообогатительной фабрики. Прошедший год стал для нее знаменательным: в декабре Федеральной службой по аккредитации "Росаккредитация" комбинату выдан аттестат, удостоверяющий, что она соответствует требованиям ГОСТ ИСО/МЭК 17025-2009 в качестве испытательного центра. Аккредитация испытательных лабораторий - это официальное подтверждение их соответствия требованиям, предъявляемым государством к участникам Системы обязательного соответствия.

Испытательные лаборатории, прошедшие процедуру аккредитации, вносятся в Единый реестр выданных сертификатов, аттестатов аккредитации органов по сертификации и испытательных лабораторий. Таким образом аккредитация лабораторий - официальное признание правомочности их деятельности Росаккредитацией. Это очень высокий статус, и особенно сейчас он нам жизненно необходим.

Т. АНДАРЬЯНОВА,
главный технолог
по качеству.

■

Вопросы экологии

Природоохранный аспект - приоритетный

Продолжение. Начало на 1-й странице.

Платежи за негативное воздействие на окружающую среду составили 9,9 миллиона рублей, капитальные вложения по природоохранным мероприятиям - 51,9 миллиона рублей, текущие затраты на охрану окружающей среды - 381,1 миллиона рублей.

Специалистами отдела по охране окружающей среды ежегодно осуществляется контроль соблюдения требований природоохранного и санитарного законодательства на предприятии. За прошлый год отделом проведено девять плановых проверок в структурных единицах комбината и четыре - в дочерних предприятиях.

Были выявлены нарушения в части охраны атмосферного воздуха, водного бассейна, обращения с отходами. По всем проведенным проверкам выданы соответствующие документы (акты-предписания, письма), осуществляется контроль их исполнения.

Регулярно руководители и специалисты акционерного общества проходят обучение по вопросам обеспечения экологической безопасности, его про-

В феврале 2015 года вступил в действие Технический регламент Таможенного союза "Безопасность автомобильных дорог", а так как Россия входит в таможенное пространство Беларусь-Казахстан-Российская Федерация, мы обязаны выполнять все требования регламента, которые распространяются в том числе и на щебень и песок из отсевов дробления. Сейчас заказчики - строители автодорог - ждут от нас качественные материалы и документы это подтверждающие, а именно декларацию Таможенного союза.

До сих пор сертификация и декларирование нерудных строительных материалов - щебеночно-песчаных смесей, песка и щебня (за исключением фракции 25-60) - было делом добровольным. Сейчас же мы обязаны декларировать свою продукцию. Для этого у нас имеются все условия: испытания проводятся в лаборатории, получившей одобрение Росаккредитации, формируется и анализируется техническая документация, действует система менеджмента качества. Очевидно, что затраченные силы и средства не были напрасными, и вся эта масштабная работа обязательно принесет свои плоды.

Следующая задача, которую нам предстоит решить - переход на группу новых межгосударственных стандартов, устанавливающих требования и методы испытаний для щебня, которые вступают в действие с середины текущего года. Всего их - почти два десятка. Эти документы, по существу, - аналоги европейских стандартов, которые мы должны адаптировать в наших условиях. В результате появятся новые методы испытаний, новое испытательное оборудование, ужесточатся некоторые требования к качеству щебня. Обратной дороги нет, осилим и это - ведь дорогу осилит идущий.

Т. АНДАРЬЯНОВА,
главный технолог
по качеству.

■

Вопросы экологии

Природоохранный аспект - приоритетный

Продолжение. Начало на 1-й странице.

водят квалифицированные преподаватели некоммерческого образовательного учреждения "Институт инженерной экологии Уральского государственного горного университета".

В течение года был выполнен ряд мероприятий по охране атмосферного воздуха, охране и рациональному использованию водных ресурсов, обращению с отходами производства и потребления, предусмотренных Соглашением между правительством Свердловской области и ОАО "Ураласбест" о взаимодействии в сфере охраны окружающей среды и "Экологической программой ОАО "Ураласбест" на 2014 год".

Продолжается эта работа и в текущем году, в числе запланированных мероприятий - проектирование и строительство второй карты полигона твердых промышленных отходов завода по производству теплоизоляционных материалов.

И. РУБЦОВА,
начальник отдела по охране
окружающей среды
ОАО "Ураласбест".

Гарантируют качество услуг

В ЗАО "Водоканал" внедряют современные технологии и повышают производительность труда

С момента создания ЗАО "Водоканал", которому в 2015 году исполнится 10 лет, стремилось реализовать основные приоритетные направления в развитии предприятия. Первоочередными задачами являются: повышение качества питьевой воды, стабилизация и оптимизация систем водоснабжения и водоотведения, улучшение экологического состояния города в рамках основных направлений своей работы.

В 2014 году из природных подземных кладовых на-гора поднято 9,2 тысячи кубических метров питьевой воды. Основным ее потребителем является население Асбестовского городского округа, на долю которого приходится 72 процента от общего объема реализации "Водоканалом" чистой и качественной воды. А тот факт, что она в последнее время именно такая, подтверждают не только асбестовцы, но и гости нашего города.

Возможным это стало после внедрения современной технологии по очистке питьевой воды с использованием комбинированного дезинфектанта "диоксид хлора и хлор", получаемого на установках ДХ-100. Что позволило полностью отказаться от применения такого небезопасного реагента, как жидкий хлор вначале при дезинфекции питьевой воды, а затем и при очистке стоков.

-Таким образом, - рассказывает **генеральный директор ЗАО "Водоканал" Надежда МАСЛАКОВА**, - успешно решаются наши приоритетные задачи по повышению качества питьевой воды и совершенствованию системы водоснабжения и водоотведения. К тому же, после того, как мы убрали последний контейнер с жидким хлором, асбестовцы проснулись в более экологически безопасном городе, чем он был до той поры. Ведь хлор не просто имеет нежелательные попутные свойства при очистке питьевой воды, его использование несет большую потенциальную угрозу - в случае нештатной ситуации может произойти заражение окрестной территории. И хотя подобных случаев никогда не было, самое лучшее, что можно было сделать, это полностью отказаться от его применения.

Еще больше улучшили ситуацию с водоснабжением и водоотведением работники "Водоканала" после того, как в 2014 году занялись активным внедрением на своих объектах энергосберегающих технологий. В соответствии с долгосрочной программой "Энергосбережение и повышение энергетической эффективности" проведены монтаж частотного преобразователя на электроприводе горячей воды на шахте "Водораздельная", внедрение частотного привода на насосных станциях третьего подъема воды и головных водопроводных сооружений.

Для модернизации учета электроэнергии появилась система диспетчеризации, а для поддержания температурного режима на объектах с помощью электроотопления реконструированы электродоты, на главной канализационной станции, насосных станциях Мало-Рефтинского и Восточно-Асбестовского месторождений модернизировано автоматическое регулирование температуры теплоносителя.



В «Водоканале» подобрался трудоспособный коллектив во главе с генеральным директором Надеждой МАСЛАКОВОЙ (справа).

Эти и другие новшества позволили не только усовершенствовать работу оборудования, но и реально экономить очень существенные финансовые средства, снижать себестоимость работ.

Ведь ЗАО "Водоканал" является организацией коммунального комплекса, на основные услуги которой - водоснабжение и водоотведение, в соответствии с законодательством Российской Федерации осуществляется государственное регулирование цен (тарифов). Искусственное их сдерживание создает дополнительные проблемы для предприятия. Особенно сейчас, в условиях экономического кризиса.

В 2014 году из природных подземных кладовых поднято 9,2 тысячи кубических метров питьевой воды. Основным ее потребителем является население Асбестовского городского округа.

Несмотря на тяжелую ситуацию, наблюдаемую в сфере жилищно-коммунального хозяйства, предприятие выполняет поставленные перед ним задачи, является гарантом надежности и качества своих услуг. Для этого используются всевозможные резервы, начиная с модернизации производства. Производительность труда в 2014 году выросла на 14 процентов. В июне прошлого года после переговоров с управляющим директором ОАО "Свердловэнергосбыт" была достигнута договоренность о реструктуризации задолженности "Водоканала" за поставленную электрическую энергию. Возникла она из-за хронических неплательщиков управляющих компаний города за оказанные услуги по водоснабжению и водоотведению.

В настоящее время предприятие справилось с боль-

шинством трудностей и во многом нормализовало финансовое положение. В отношении основных должников активизирована претензионно-исковая работа. Пришлось даже подавать заявления о признании иных должников несостоятельными (банкротами) в арбитражный суд Свердловской области. Всего в прошлом году прошло 134 судебных заседания, и ни одно представители предприятия не проиграло.

Многие годы "Водоканал" остается социально значимой городской службой, для которой даже праздничные дни - напряженные трудовые будни. На предприятии сформировался замечательный коллектив, настоящий сплав молодости и опыта. Внедряются передовые методы и приемы труда, сложилась собственная школа наставничества, благодаря которой используются лучшие достижения предшественников, с каждым разом повышаются производительность труда.

Работники ЗАО "Водоканал" умеют не только хорошо трудиться, но и постоянно участвуют в спортивных и культурных мероприятиях, проводимых ОАО "Ураласбест", дочерним предприятием которого являются.

В 2015 году найдут свое продолжение все планы по внедрению современных технологий и повышению квалификации персонала. На предприятии намерены участвовать во втором всероссийском съезде "Водоканалов", где представители родственных предприятий всей страны обобщают накопленный передовой опыт. Продолжатся работы по энергосбережению и энергетической эффективности, а в рамках действующей инвестиционной программы, предназначенной для обеспечения безаварийной работы и сокращения износа системы водоснабжения, планируется ряд мероприятий по модернизации водопроводных сетей.

А. ВАСИЛЬЕВ.
Фото А. ЧЕРЕМНЫХ.

■ Навстречу Великой Победе: ветераны комбината

Стоило выжить на войне, чтобы жить именно так

Истинных фронтовиков - таких, как командир стрелкового отделения 107-й Воздушно-десантной дивизии Николай Неофидович Бахарев, прошедших горнило Великой Отечественной войны, остались считанные единицы.

17 тетрадей воспоминаний

Еще три года назад в списках Совета ветеранов комбината "Ураласбест" было 78 участников Великой Отечественной войны, сегодня 28. Угасают живые свидетели истории - как бы подольше их уберечь, чтобы смогли встретить святую дату 70-летия Победы. Даже в самых смелых мечтах, в передышках между боями они не заглядывали так далеко, в XXI век - молили об одном: уцелеть бы и увидеть мир после войны.

Военную присягу Н. Бахарев принял 5 декабря 1943 года, через три дня ему исполнилось 17 лет. Уволен из армии в 1950 году. За семь лет серьезных испытаний не раз его жизнь висела на волоске, но выдюжил, не было тяжелых ранений, получил лишь осколки от разрывной пули, которые доставали из тела солдата уже после войны.

Праздничный пиджак ветерана сверкает наградами: ордена Красной Звезды, Славы III степени, Великой Отечественной войны II степени, десятка полтора медалей. Последнюю, юбилейную вручали дома: несколько месяцев назад Николай Неофидович перенес инсульт и не спускается с третьего этажа. Всегда энергичный, отзывчивый на встречи, сейчас он вынужден принимать гостей на своей территории.

Благодарные дети ни на минуту не оставляют отца в одиночестве - дочь, Фаина Николаевна Полетаева, медсестра, много лет отработала в санатории-профилактории "Горный лен" и знает профессиональные секреты оздоровления, сыновья-погодки Виктор Николаевич и Сергей Николаевич, работники асбестообогатительной фабрики, находят возможность устраивать дежурства по очереди. Так сообщая они сумели вырвать отца из болезненного круга: ходит, слышит, смотрит телевизор, но речь пока не восстановилась.

Городская газета не раз рассказывала про ветерана комбината "Ураласбест" Н. Н. Бахарева, работавшего немного на асбофабрике №3 и долгое время слесарем-инструментальщиком в Отделе материально-технического снабжения. В итоге общий трудовой стаж семьи Бахаревых - родители, дети, внуки - на комбинате "Ураласбест" приближается к 200 годам. Коллегам - журналистам повезло: подмечают, что Николай Неофидович уникальный рассказчик. Но мне тоже посчастливилось вживую свидеться с ним и узнать много интересного о человеке огромного жизненного потенциала.

Как мудрый старейшина большой династии, словно предвидя зигзаги судьбы, он заранее изложил на бумаге все свои воспоминания - 17 (!) школьных тетрадей заняло его жизнеописание. Фаина Николаевна достала из шкафа этот бесценный клад и подала мне стопку с желтыми обложками. А когда она уточнила, что у отца четыре класса образования, у меня перехватило дух: ровные строчки, убористый почерк, все подробно расписано. Николай Неофидович делал попытку что-то прокомментировать, но дочь его отвлекла, подав гармонь, попросила сыграть. Зазвучали "Катюша", "День Победы", "Вот кто-то с горочки спустился"... Тут мы уже не выдержали, обе украдкой смахивая слезы... "Мамина любимая, - уточнила дочь, добавив. - Так и не знаем, где и когда папа научился играть на гармошке, не владея музыкальной грамотой".

Повествование о жизни Н. Н. Бахарева я решила вести с его листа. Родственники сумели набрать тексты на компьютере и выпустить самиз-

дат, который не тронут редакторской правкой. В одном томе в прозе изложены воспоминания, во втором - подборка частушек на все случаи жизни. В мемуарах соблюдены каноны жанра, есть эпилог и пролог. Книга получилась внушительной - буду выбирать самое яркое, значимое.

... Жили-были старик со старухой: мой дед Зиновий Дмитриевич и бабушка Наталья - дед женился второй раз, молодуха вышла на его 8 детей. Родную деревню Нечунаево Каргапольского района Курганской области коснулась коллективизация. Стресс в каждом доме. У нас в пятистенке на берегу Исети скопилась семья в 17 человек, и скота было много - коровы, лошади, овцы, птица. Вдруг все, выращенное тобой, отняли, сказав, что будет отныне общее... Особенно я жалел лошадок, ведь седоком стал четырех лет от роду. Любовь к лошадям Николай Неофидович сберег на всю жизнь: в одной из тетрадей записал клички и хозяев почти 50 деревенских лошадей, они спасли во время войны, уже в Асбесте он работал коновозчиком, в квартире и сейчас много изображений коней греют душу ветерану.

4 апреля 1941 года семья Бахаревых осиротела: в 40 лет умерла мать шестерых детей. Я -старший, обо мне горя мало - 14 лет; младшему Вите - 1 год 1 месяц 10 дней. Прошлогодний хлеб кончился быстро, молоко и картошка - вот и вся еда, а еще морковочка, брюква, если остались от зимы.

С 21 на 22 июня 1941 года в группе подростков был с ночевкой на Чубаровской заимке, бригадир дал задание прополоть пшеницу. Работали до позднего вечера, ночь выдалась беспокойной - крысы, хомяки ходили ходуном, охотились не только за нашей скудной пищей, того и смотри ноги откусят. Утром, часов в одиннадцать верхом прискакал посыльный и принес проклятую всеми весть: "Началась война!".

Повезли меня в солдаты

Пришли черные дни. Деревенских мужиков забрали на фронт. В поле работали от темна до темна, чтобы урожай не ушел под снег. Вскоре появились первые отзвуки войны - похоронки на родных и соседей. Вой стоял по деревне. Люди готовы были мстить за близких, за сожженные города и села.

Начали изучать военное дело. В одном строю я ходил с тремя тетками. Днем - работа, вечером - курсы. Прошел два всеобща, тренировал ружейные приемы. На соседней станции Твердыш освоил "Курс молодого бойца и ручных пулеметов".

В июне 1943 года на войну призвали отца, на моем попечении остались пятеро малолеток. Интересно было спросить у начальства: "Кто этих сирот должен кормить, одевать, обувать?". Но так в ту пору было по всей России-матушке.

Через полгода пришла повестка и мне. На сборы дали три денечка, но некогда было молодцу погулять - надо было нарубить пять кубов дров и вывезти. Новобранцев провожала вся деревня, пели-плясали. И я затащил частушку собственного сочинения:

"Повезли меня в солдаты, Как невесту из ворот. Я запел веселу песенку, Заплакал весь народ".

Народ действительно рыдал, когда всей гурьбой мы шли до горы пешком. Настала минута прощания. Младший братик Витя обнял меня ручонками за шею так крепко, что я еле дышал. И кричит: "Коля, я с тобой поеду!". Кое-как оторвали. Потом на фронте я часто вспоминал этот эпизод и понимал, что не имею права погибнуть.



Три поколения: Н.Н. БАХАРЕВ 9 Мая у обелиска Победы.

В вагоне - "пульмане" молодое пополнение везли вначале в Курган, потом в Чебаркуль. Служба началась в 282-м Запасном полку. Жили в землянках по 280 человек. Было холодно, голодно, кормежка плохая. За строевую подготовку, ружейные приемы в роте меня ставили в пример. В июле 1944 года присвоили звание младшего сержанта. По распределению попал в 12-ю автоматную роту, поставили во главе взвода из 24 человек. Вскоре из Москвы приехала комиссия и стала отбирать кадры в десантные войска, я прошел. Нас одели с иголки в новое обмундирование и направили на станцию Бельково под Москвой. В теории и на практике изучали материальную часть парашюта, правильное приземление с трехметровой вышки, прыжки с самолета, азростата, ночные, на точность приземления. В числе 16 сержантов мне присвоили звание "гвардеец". Столичная комиссия давала последние наставления. В любой час могли поднять по тревоге и забросить на самолете в тыл врага отбивать какой-нибудь аэродром. Немало поучительных, а то и трагических случаев того периода описал по памяти Николай Неофидович. Волновало главное - дорога на фронт.

Готовились к одному, но 21 января 1944 года по железной дороге их отправили на Запад. И случилось здесь с Николаем ЧП - на небольшой станции на территории Украины он отстал от состава. Кинулся догонять, да где там. Это значит что, я -дезертир? С такими разговор короткий - расстрел или штрафбат. Трое суток на перекладных догонял своих. А вскоре узнал ошеломляющую весть: на границе с Румынией на станции Тимошнара два "пульмана" потерпели крушение. В том вагоне, что ушел под откос, и начал свой путь Бахарев. Было много погибших, раненых. И все из-за предателя машиниста паровоза, который устроил теракт: направил состав на красный сигнал светофора прямо на товарняк, а сам выпрыгнул. Поджидавшая автомашина подобрала диверсанта.

И все-таки за тысячи километров, в Венгрии, Н. Бахарев догнал свой батальон. При встрече комбат подтвердил, что в сержанте не сомневался, был уверен, что он обязательно вер-

нется в строй. И снова судьба благоволила солдату.

Хлебнул лиха

Весной 1945 года советская армия освобождала Европу, здесь уж хлебнул лиха Н. Бахарев. В его воспоминаниях - масса фактов, фамилий, дат, географических названий. Захватывающие эпизоды о переправе в полном обмундировании через холодные воды рек и озер, бомбежки, артобстрелы, трудности ведения боев в населенных пунктах. И уточнения - сколько уничтожено фашистов, кто из батальона ранен, кто погиб смертью храбрых.

Н. Н. Бахарев участвовал в боях на территории Венгрии, Австрии, Чехословакии. В столицах - Будапеште, Вене - сражались за каждый дом. Особое мастерство, смелость, находку необходимо было проявлять при ведении уличных боев в небольших городках - Целльдемельк, Шарвар, Надькереш, Баден, Медлинг, Винер-Нойштадт. В мемуарах Николай Неофидович подчеркивает: все бои не буду описывать, а лишь те, где сам отличился. В Венгрии был отвоеван клочок земли за рекой Морцаль, несколько дней отбивали у фашистов бронепоезд - уничтожена боевая сила противника, в городе Сомбатхей захватили много железнодорожных составов с продовольствием.

С 10 апреля 1945 года батальон Н. Бахарева был подключен к боевой операции по освобождению австрийской столицы, к штурму Королевского дворца. На одной из улиц забежал в какой-то монастырь, туда были согнаны узники со всей Европы, радостные, они бросились освободителям навстречу, а мне стало жутко от ревущей толпы, которая шумела на разных языках. На площади была построена рота. И вот видим: к нам идет здоровенный немец с автоматом на перевес - прямо готов встать в строй. Сняли с него автомат, а он все еще не может понять, что перед ним русские солдаты.

13 апреля рота разместилась на отдых в одноэтажном здании вблизи моста через железнодорожные пути. Вся рота спит, а я не могу уснуть. Перевернул котелок вверх дном и написал письмо отцу, который со своим старшим братом воюет где-то на подступах к Берлину. Отдаю треугольник старшине, а он говорит: отнеси

сам в тыл полка, здесь недалеко. Только вышел я из дверей, вижу - по путепроводу бежит человек. В руках пистолет, и он кричит изо всех сил: совсем близко движется колонна фрицев - человек 150. Я вбегаю в здание, где спят солдаты, и зычно подаю команду: "В ружье!". Оперативно докладываю обстановку комроты. В считанные секунды хватаю пулемет, надеваю на бегу вещмешок и кричу: "Отделение, за мной!". Человек, что сообщил о немцах, бежит рядом. Проскочили мы метров сто, залегли. Говорю соседу: "Ложись за каштан, заряжай диски". Установил пулемет и наблюдаю. Лейтенант, как он мне представился, смотрит в бинокль и считает ряды: "Тридцать шестой - последний". Даю очередь по задним рядам. До первой очереди была гробовая тишина, и в одно мгновение наша рота из 50-60 человек обрушила шквал огня на вражескую колонну. Свою роль сыграли беспечность немцев и внезапность с нашей стороны. Во время операции в роте все же трое бойцов погибло, троих ранило. А если бы я промедлил две минуты (120 шагов в минуту), то 240 шагов хватило бы, чтобы погибла вся наша рота, как чапаевцы.

Только в рукописной книге фронтовика увековечен этот героический эпизод, а сколько было подобных мгновений, между жизнью и смертью, во время чудовищной войны. Читать ее потомкам - не перечитать. И очень правильно, что Наташа, правнучка Николая Неофидовича, отнесла его бесценные труды в школу, где идет подготовка к юбилею Победы. Пусть изучает молодежь - таких живых подробностей не найдешь ни в одном учебнике.

"Дорогой дедушка, ты у нас самый лучший на свете! - написал в открытке Николаю Неофидовичу внук Дмитрий - по поручению родственников. - У тебя мудрое, доброе сердце и легкий, неунывающий характер... Ты заряжаешь всех вокруг радостью и жизнелюбием".

И это истинная правда. Николай Неофидович всегда собирал вокруг себя большую родню. На двух машинах, бывало, ездили с детьми-внуками в Курганскую область, где сберегли родовое гнездо Бахаревых, где он рос и работал в колхозе "Памяти Ленина". Аккуратно по датам разложены сотни фотографий в его альбомах. Вот наглядные доказательства фронтовой и послевоенной поры: он с друзьями - однополчанами, в шеренге мотоциклистов (было и такое увлечение), с гармонью в девичьем кругу.

Со своей единственной и ненаглядной супругой, Лидией Егоровной, прожили почти полвека. Овдовев, он остался верен первой любви, у которой солидное продолжение - трое детей, два внука, две внучки, три правнучки и один правнук - тезка фронтовика, юный Николай Бахарев. Таким наследникам есть с кого брать пример. До 70 лет Николай Неофидович ходил на лыжах, до 80 лет самостоятельно обихаживал огород на 101-м квартале, и не потому, что голодно, по его убеждению, именно работа, движение продлевают жизнь. Еще в прошлом году 9 Мая Н. Н. Бахарев участвовал в торжествах у обелиска Победы, был в гостях у молодежи в патриотическом клубе "Искра". Добрым словом Николая Неофидовича вспоминают и в клубе ветеранов "Забота", и в хоре "Калинушка", где он аккомпанировал и пел сам. Его зажигательные частушки поднимали дух и настраивали на оптимистический лад. Действительно, надо было обязательно уцелеть во фронтовом пекле, чтобы прожить такую насыщенную, достойную жизнь.

Л.СИЯЛОВА, ведущий специалист по информационной работе ОАО "Ураласбест".

Фото из семейного альбома.

Не простая смена поколений

В плане кадровой политики 2014 год для комбината "Ураласбест" стал знаменательным и масштабным: 125-летний юбилей с начала промышленной разработки Баженовского месторождения был отмечен наградами лучшим труженикам коллектива, а как результат кризисных явлений - принятием мер по оптимизации численности.

Руководство акционерного общества выстраивало кадровые вопросы, исходя из концепции сохранения кадрового потенциала, представляющего ценность для подразделений. Ставились важные задачи: несмотря на сложную ситуацию укрепить имидж предприятия как ответственного работодателя, надежного партнера, к минимуму свести отрицательные последствия жизненно необходимых перестановок и реорганизаций.

В акционерном обществе управление - единое, многоуровневое и ведется в соответствии с "Программой подготовки персонала и развития кадрового потенциала ОАО "Ураласбест" на 2014-2018 годы". О методах, путях выполнения документа, принятого Советом директоров, шла речь на итоговом совещании, которое провел генеральный директор комбината "Ураласбест" Ю. А. Козлов с приглашением руководителей акционерного общества, отделов управления, структурных единиц, дочерних предприятий.

- Кадровая политика комбината - это целостная кадровая стратегия, объединяющая различные формы работы, стиль ее проведения и планы по эффективному использованию трудовых ресурсов, - прокомментировал накануне **В. В. ЮКОТУС, заместитель генерального директора по персоналу и социальному развитию ОАО "Ураласбест"**. - В первую очередь она нацелена на увеличение возможности предприятия и оперативно реагирует на изменяющиеся требования производства, рынка, экономической ситуации. При этом необходимо выдерживать важные условия антикризисных кадровых решений - их законодательный и правовой фундамент. Основной ориентир здесь - дальнейшее развитие предприятия, укрепление высокопрофессионального коллектива.

Анализ состояния дел представил на совещании **Н. Е. КУКЛИН, начальник отдела по работе с персоналом ОАО "Ураласбест"**. По основным параметрам делалось сравнение итогов прошлого года с 2013-м, прослеживалась динамика основных кадровых перемен.

Из огромного цифрового потока выберем некоторые, наиболее показательные данные. Так, уровень обеспечения персоналом на конец 2014 года составил 99,4% против 97% в предыдущем периоде. Наблюдается незначительное увеличение среднего возраста работающих - с 41 года до 42 лет. Более 42% персонала имеют возраст до 40 лет, 32 % - от 50 лет и старше. 1020 человек - молодежь в возрасте до 30 лет. На предприятии трудятся 1783 женщины (31%). 65% работников имеют стаж более пяти лет. Такое кадровое соотношение позволяет обеспечивать преемственность поколений, вовлекать наиболее квалифицированных и опытных работников в процесс наставничества и реально подтверждает - в подразделениях трудятся разнопрофильные специалисты, знающие специфику производства, а

это в современных условиях половина успеха.

Закономерно, что в период кризиса кадровая политика трансформируется. Особенности ее реализации - в ограниченности финансовых средств, неизбежности

рост числа вакансий во всех отраслях и увеличение заработных предложений по ним. Незначительно, но выше средней по комбинату зафиксирована текучесть кадров на асбофабрике, в Центре АСУ, в центральной лаборатории

ров. - Которая, несмотря на кризисные явления, не потеряла своей актуальности, - подчеркнула, делая сообщение, **И. Ю. УСТЮЖАНИНА, начальник отдела организации труда и заработной платы ОАО "Ураласбест"**. По-прежнему проводятся мониторинг кадровой обеспеченности и мероприятия по профессиональной подготовке, цель которых - создать ответственный и высокопроизводительный трудовой коллектив. В 2014 году 27,4 % списочной

ресованность, улучшает моральный настрой, укрепляет корпоративную привязанность. Выводы на этот счет прозвучали разные - о формальном подходе к формированию резерва до необходимости назначать на местах специалистов, ответственных за работу с перспективными кандидатами.

После подробного анализа движения кадров в подразделениях комбината свое видение проблемы текучести молодых работников высказал **Е. А. СОЛОВЬЕВ, заместитель начальника отдела по работе с персоналом**. "Поколение Y" - это молодые люди в возрасте плюс-минус 30 лет, которые хотят все и сразу. Они не готовы мириться с рутинной, неинтересной работой, не будут делать что-то сейчас ради будущего, откладывая "на потом" даже самое хорошее, а сегодня терпеть лишения. По прогнозам экспертов, представители этого поколения намерены часто менять место работы. Для них важнее они сами, их увлечения. Молодое поколение не считает, что надо непременно всю жизнь трудиться на одном месте, как делали предки. Такой, по их мнению, была модель успеха советской поры.

"Поколение X" (1970 -1983 годы рождения) предвзято относится к частой смене работодателей. С их точки зрения, стабильная работа в одной компании - показатель успеха. "Игреки" сложно вписываются в корпоративную культуру предприятий "старого" режима, предполагающую строгую иерархию и дисциплину. Молодежь признает руководителей, готовых развивать, мотивировать, предоставлять свободу, считаться с личностью сотрудников, их интересами. Вполне возможно, что сотрудник в возрасте до 30 лет будет регулярно интересоваться обратной связью о своей деятельности и оставлять отзыв о руководителе сам. Они ценят партнерство и равенство, регулярный обмен информацией.

В конце своего выступления Е. А. Соловьев подытожил: комбинат имеет вполне стабильную возрастную структуру, но необходимо увеличить процент более молодого персонала, который подкрепит и ускорит развитие предприятия. Для этого необходимо совершенствовать систему адаптации через наставничество, вовлекать новичков в корпоративную культуру.

И закончить здесь хочется обращением к вам, уважаемые читатели: на совещании были высказаны порой не бесспорные пункты. А как, на ваш взгляд, можно внести свежую струю в решение кадровых вопросов в наше непростое время, воспитать и закрепить на местах ценные кадры, чтобы не было у специалистов желания искать счастья на стороне? Пишите в редакцию "Уральского хризотила", в отдел по работе с персоналом ОАО "Ураласбест", предлагайте свои, эксклюзивные, выстраданные варианты - главное, не оставайтесь равнодушными к теме, которая касается всех и каждого.

Л.СИЯЛОВА, ведущий специалист по информационной работе ОАО "Ураласбест".



202 человека на градообразующем предприятии имеют звание "Почетный работник комбината "Ураласбест". В 2014 юбилейном году лучшие из лучших в коллективе - 11 человек, удостоены этого высокого звания. Награждение состоялось на торжественном собрании, посвященном профессиональному празднику, - Дню строителя. В конце мероприятия - традиционное фото на память.

организационных мер, связанных с сокращением численности персонала, в напряженном психологическом настрое людей. Всесторонний анализ прошлого опыта, прогнозирование, предвидение будущей обстановки формируют идеологическое кредо принимаемых решений, которые на этом сложном этапе имеют порой вынужденные непопулярные меры. И главный ожидаемый результат - выход предприятия на новые рубежи с наименьшими потерями кадрового потенциала, обеспечение максимально возможной социальной защиты персонала. В прошлом году на комбинате "Ураласбест" на несколько месяцев прекращали прием работников - сегодня по ряду специальностей прием открыт.

На совещании озвучили факты "обратной стороны" кадровой статистики, ее проблемные участки. Среднегодовая среднесписочная численность промышленно-производственного персонала в ОАО "Ураласбест" составила в 2014 году 6240 человек против 6567 человек в 2013 году. Увольнения были по разным причинам: по сокращению штата - 269 человек, в связи с уходом на пенсию по возрасту - 127 работников, за нарушение трудовой дисциплины - 138 человек (в 2013 году - 146 человек).

Количество уволившихся по собственному желанию осталось на уровне 2013 года - 260 человек против 254. Снизились коэффициенты постоянства и восполнения кадров. Незначительный рост активной текучести обусловлен тем, что рынок труда в Асбесте стабилизировался, произошли

по контролю производства, на заводе ТИМ. По ряду основных профессий наблюдается рост числа уволенных к числу принятых в рудоуправлении, автотранспортном предприятии, в Управлении горного железнодорожного транспорта.

Для стабилизации кадровых вопросов отдел по работе с персоналом ОАО "Ураласбест" практикует различные формы и методы. Второй год, например, его специалисты совместно с руководителями структурных подразделений проводят анкетирование, как выяснилось, наиболее "активной" группы увольняющихся - при трудовом стаже до четырех лет, чтобы узнать и проанализировать истинные причины ухода с предприятия. В 2014 году анкеты заполнили 163 человека. Большинство респондентов отмечает, что отношение в коллективе дружеское, можно рассчитывать на помощь со стороны коллег, положительно оценивалась социальная составляющая. На вопрос "Что необходимо изменить на рабочем месте?" в разных подразделениях от 18 до 42 % увольняющихся отметили устаревшее оборудование. На вопрос "Что повлияло на ваше решение уволиться?" от 36 до 58% респондентов отметили предложенные на стороне более выгодные условия. На вопрос "Соответствовала ли работа вашим ожиданиям?" от 31 до 79% человек ответили утвердительно, но все-таки подали заявления об уходе.

Предметом обсуждения на совещании стала тема обучения кад-

численности повысили квалификацию, прошли переподготовку, расходы составили более 30 миллионов рублей. В корпоративном учебном комбинате обучены 1426 человек, в сторонних организациях - 242. В среднем в год на обучение одного человека затрачено 4811 рублей, но именно о подобных вложениях говорят - окупятся сторицей.

Традиционно в подразделениях комбината "Ураласбест" проходит производственную практику молодежь. В 2014 году 16 студентов вузов, 182 учащихся училищ и техникумов знакомились со своей будущей профессией непосредственно на рабочих местах. 45 дипломированных выпускников влились в трудовой коллектив, что значительно больше, чем в предыдущие годы.

Оптимистический лозунг "Молодым везде у нас дорога" в комбинате "Ураласбест" имеет практическое воплощение в положении "О порядке формирования и подготовки резерва кадров для выдвижения на руководящие должности". В 2014 году на время отсутствия штатных сотрудников (отпуск, болезнь, командировка) исполняющими обязанности проектируемой должности назначались 259 человек, 34 резервиста пошли на повышение, 38 человек переведены из рабочих в ИТР. Но при этом на 68 вакантных мест были утверждены специалисты со стороны. Хотя, как показывает практика, продвижение своих работников обходится дешевле, да и адаптацию в коллективе они уже прошли. Причем карьерный рост резервистов повышает их заинтере-