

# Уральский ХРИЗОТИП

**УРАЛ АСБЕСТ**  
Промышленное производство с 1889 года

www.uralasbest.ru

Специальный выпуск № 10 (163) 2 ноября 2017 года

## ■ Молодежная политика

### Будущее комбината - за молодежью!

Под таким девизом проходил седьмой по счету Форум молодых специалистов комбината "Ураласбест". Развитие градообразующего предприятия Асбеста - не только и не столько за техникой, сколько за теми молодыми, инициативными и амбициозными работниками, которые трудятся на ней. Помочь молодежи максимально раскрыть потенциал - главная задача Форума молодых специалистов комбината "Ураласбест", который проходит на предприятии уже седьмой раз.



Более семьдесят представителей молодежи из всех структурных единиц и дочерних предприятий комбината "Ураласбест" стали участниками Форума молодых специалистов. На фото - сборная команда Управления и отдела материально-технического снабжения.

Продолжение читайте на 4-й странице.

## ■ С заседания Совета директоров

### Главная задача - устойчивое развитие

20 октября состоялось очередное заседание Совета директоров ОАО "Ураласбест", в повестке дня которого стояли важные для акционерного общества вопросы.

С информацией о ситуации по выполнению дочерними предприятиями программ перспективного развития на 2015-2020 годы выступил **начальник Управления стратегического развития ОАО "Ураласбест" С.Я. РЕМЕННИК**.

Совет директоров отметил положительную динамику выполнения программ перспективного развития по ООО "Стилобит", "Энергоуправление", "Стоматологическая поликлиника", АО "Водоканал". Ряду дочерних обществ - ООО "Уралтехносервис", ООО "УЗРЭМ", ООО "Экопромтекстиль" - необходимо принять неотложные меры по повышению эффективности производства, направленные на увеличение рентабельности производства, увеличение заказов для сторонних организаций. Совет директоров поставил дочерним предприятиям задачу - к 2020 году сформировать конкурентоспособные позиции и устойчиво развиваться на рынках сбыта своей продукции.

О ходе выполнения Программы стабилизации и развития ООО "Асбестовский Ремонтно-машиностроительный завод" на 2016-2020 годы Совету директоров доложил **директор ООО "АРМЗ" В.И. ЖУРАВСКИЙ**.

Совет директоров отметил, что деятельность ООО "АРМЗ" находится на контроле Совета директоров с октября 2015 года в связи с хроническим снижением на заводе объемов производства и реализации продукции. В феврале 2016

года Совет директоров утвердил Программу стабилизации и развития ООО "АРМЗ" на 2016-2020 годы. На сегодняшний день руководством завода проделана работа по анализу рынка ремонтных услуг и привлечению потенциальных заказчиков, улучшению качества продукции, инновационному развитию. Из 40 мероприятий Программы полностью выполнено 22, три мероприятия находится в стадии выполнения, два признаны малоэффективными и отклонены от реализации.

Рассмотрев вопрос, Совет директоров поручил руководству завода продолжить реализацию Программы стабилизации и развития предприятия на период 2017-2020 годы и на перспективу до 2022 года.

**Главный инженер комбината Р.Г. САЛАХИЕВ** проинформировал Совет директоров о ходе выполнения принятых на заседаниях Совета директоров от 10.07.2015 г. и 5.02.2016 г. решений по вопросам развития горных работ и поэтапного вывода из эксплуатации объектов инфраструктуры и горно-транспортного оборудования. Совет директоров признал удовлетворительным выполнение мероприятий по поэтапному выводу из эксплуатации оборудования, необходимость проведения которых связана с режимом снижения затрат по всем направлениям деятельности предприятия. Совет директоров принял решение продолжить выполнение намеченных мероприя-

тий с учетом выполнения планов развития горных работ.

О работе руководства Центра АСУ по повышению эффективности производства и развитию информационных технологий Совету директоров доложил **директор Центра АСУ А.В. СОРОКИН**.

Совет директоров отметил, что объем и номенклатура услуг, оказываемых Центром АСУ, растет и расширяется. Силами Центра АСУ производится обслуживание, ремонт, наладка оргтехники, которая объединена в корпоративную локальную сеть и связана с прикладными программами. Клиентами Центра АСУ, кроме подразделений комбината, являются более 90 юридических лиц и более 350 физических лиц. Выручка от оказанных услуг на сторону составляет за год порядка 13 миллионов рублей.

Рассмотрев вопрос, Совет директоров признал работу руководства Центра АСУ по повышению эффективности производства удовлетворительной и поручил руководству комбината и Центра АСУ разработать План перспективного развития информационных технологий в ОАО "Ураласбест", согласованный по целям с Планом стратегического развития Общества на 2017-2021 годы.

**Д. СЕЛЯНИН, начальник отдела координации проектов развития и использования имущественного комплекса Управления стратегического развития ОАО "Ураласбест"**.

## ■ Новости

### Инициатива поощряется

Подведены итоги внедрения рационализаторских предложений в структурных единицах комбината "Ураласбест" за третий квартал текущего года. В передовиках - автотранспортное предприятие, сотрудники которого внесли шесть рационализаторских предложений с общим экономическим эффектом, превышающим 300 тысяч рублей. На поощрение инициативных работников направлено около 50 тысяч рублей.

Два рационализаторских предложения поступило от работников завода по производству теплоизоляционных материалов. Одно разработано группой специалистов в составе: Е.В. Гушина, В.В. Мухлынин, С.В. Шалягин, А.В. Заболотнев, В.А. Воробьев: "Устройство автономного нагрева теплоносителя для хранения, приготовления и нейтрализации реагентов фенольного отделения". Экономический эффект - 213 тысяч рублей.

Второе - "Уменьшение толщины используемой термоусадочной пленки", автор В.А. Свиридюк - рекордсмен по сумме экономического эффекта. Выгода для предприятия от внедрения предложения - 7,6 миллиона рублей.

Механик участка спецмашин цеха взрывных работ предприятия "Промтехвзрыв" Роман Ряпасов предложил усовершенствовать систему освещения склада взрывчатых материалов цеха взрывных работ. Годовой экономический эффект от внедрения предложения составит 143 тысячи рублей.

- Также от работников асбестообогатительной фабрики А.Н. Квашнина, Я.В. Лихачева поступило предложение об изменении приводов механизмов устройства "Lokotrack" с гидравлических на электрические. Предложение отправлено на доработку, экономический эффект и сумма выплаты авторам будут определены после ее завершения, - рассказывает **Олег КОНТЕЕВ, заместитель главного инженера по производству**. - К сожалению, от специалистов рудоуправления и Центра АСУ в течение третьего квартала рационализаторских предложений не поступило.

### Оценили новинки

Ежегодно руководство градообразующего предприятия выделяет средства на модернизацию и обновление парка техники структурных единиц ОАО "Ураласбест". Формирование плана инвестиций на 2018 год уже в разгаре.

Чтобы использовать средства максимального эффективно, приобретению предшествует тщательное изучение имеющихся новинок, опыта их использования на других предприятиях. Так, в октябре представители комбината "Ураласбест" посетили завод "Caterpillar" в городе Тосно Ленинградской области и Качканарский горно-обогатительный комбинат.

- В Тосно оценили новую модель карьерного самосвала - САТ-777Е, познакомились с его техническими характеристиками и с самим производством данной техники в российских условиях, а в Качканарском ГОКЕ - с колесным бульдозером САТ-844 к. В Асбесте ранее не использовали колесные бульдозеры такого класса и мощности, поэтому важно было посмотреть в реальных условиях его эффективность, а также способность выполнять работы гусеничных бульдозеров, - отмечает **Сергей ХАРЛАМОВ, начальник производства технологического автотранспорта АТП ОАО "Ураласбест"**.

Напомним, в 2017 году на приобретение новой техники в рамках плана инвестиций было запланировано 55 миллионов рублей.

### Новый уровень знаний

В сентябре в Учебном комбинате ОАО "Ураласбест" завершился ремонт трех аудиторий, в октябре две из них уже приняли первых студентов.

В прошлом году две аудитории на первом этаже Учебного комбината были отданы в распоряжение Консультативно-диагностического центра, взамен в нынешнем году планировалось провести ремонт в трех кабинетах на втором этаже. На текущий момент ремонт завершен, закуплен практически весь необходимый инвентарь.

- В одну из аудиторий переехал с первого этажа компьютерный класс - очень востребованный среди обучающихся, так как именно там помогаем работникам освоить программу Информационной системы управления предприятием (ИСУП). Кстати, планируем после Нового года запустить сдачу экзаменов по охране труда и промышленной безопасности и другим предметам на компьютерах, - рассказывает **директор Учебного комбината Денис БОРОДУЛИН**. - Еще одну аудиторию отвели для занятий по охране труда, оборудовали ее видеопроектором. Педагоги быстро сориентировались, и теперь занятия ведут в более удобном и современном формате - дополняют лекции презентациями. Третья - для обучения по различным видам профессий.

Главная задача - поддерживать и повышать уровень образования, получаемого в Учебном комбинате. Кстати, запись на обучение ведется круглогодично, в списке специальностей, которые можно освоить, - более 50 пунктов.

**Е. ТЫРЫШКИНА, заместитель начальника рекламно-информационного бюро.**

## ■ В защиту минерала

# Фактами по мифам: сейчас и 20 лет назад

В 2017 году исполнилось 20 лет Хризотиловой ассоциации - объединению, призванному защитить хризотилковую промышленность от нападков конкурентов. О том, какое значение эта дата имеет для градообразующего предприятия Асбеста и почему антиасбестовая кампания не угаснет никогда, говорили с Владимиром КОЧЕЛАЕВЫМ, председателем Совета директоров ОАО "Ураласбест", участником первого Координационного совета ассоциации.

**- Владимир Андреевич, почему вообще возникла необходимость создания Хризотиловой ассоциации, ведь и до ее появления хризотилдобывающие и потребляющие предприятия успешно функционировали?**

- Антиасбестовая кампания начала разгораться сначала в Америке, а затем и в Европе еще в 70-х годах прошлого века. Однако градообразующего предприятия Асбеста, его работников и жителей города она тогда почти не коснулась. Внешнеполитические вопросы курировали министерства, перед руководством предприятия стояли, в основном, задачи по модернизации и наращиванию объемов производства. В 90-х годах ситуация изменилась - предприятию пришлось самостоятельно реализовывать продукцию. И здесь серьезным препятствием стала антиасбестовая кампания.

Было принято решение собрать ведущих ученых России, чтобы выяснить - справедливы ли запреты на использование асбеста, и если нет, то что следует предпринять для обоснования неправомерности требований западных пропагандистов. В 1996 году в Асбесте состоялась большая конференция, участниками которой стали два академика, три члена-корреспондента Российской академии наук, около 20 докторов и кандидатов наук.

Они единогласно высказались, что запреты - необъективны, и чтобы противостоять антиасбестовой кампании, необходимо объединить усилия ученых медицинского и технического профилей, асбестодобывающих и потребляющих производств России (а после - и стран СНГ). Так, в 1997 году появилась Асбестовая ассоциация, возглавил которую Николай Федотович Измеров, академик Российской академии медицинских наук,

директор института медицины труда, г. Москва. Исполнительную дирекцию возглавил В.В. Иванов, директор НИИПроектаасбеста, секретарем ассоциации утвердили С.А. Шкаредную.

По басням решили бить фактами, поэтому было инициировано проведение различных исследований, которые мы, кстати, не прекращаем и по сей день. Так, например, в первую очередь доказали, что хризотилцементные изделия, на изготовление которых направляется 90 процентов нашего минерала, безопасны: хризотил в них плотно связан цементной матрицей, выделения в воздушную среду не происходит и при длительной эксплуатации. А во время нахождения в цементной матрице меняются химические и физические свойства волокон, и они становятся не опасны для здоровья человека. По результатам исследований проводили информационную работу - за 20 лет организовали порядка 20 конференций, симпозиумов, "круглых столов" в России и СНГ, принимали участие в международных конференциях, вели выставочную деятельность, в год размещали 50-70 статей в различных СМИ.

С 2003 года Асбестовую ассоциацию переименовали в Хризотилую. Поскольку асбест - это коммерческое название двух видов минерала: хризотилового и амфиболового, совершенно разных по физическим и химическим свойствам, мы решили их разделить официально - внесли изменения во всю документацию. Исследования показали, что, в основном, все обвинения в адрес асбеста основаны на негативном влиянии на здоровье амфиболовых волокон, тогда как хризотилковые растворяются в кислотной легкой среде. Но европейцы не хотят вникать в нюансы, им для антиасбестовой кампании они только мешают.



**Владимир КОЧЕЛАЕВ:**  
- Пока за нами есть поддержка ученых, рабочих и правительства, в будущее можно смотреть спокойно.

**- Как вы считаете, удалось ли Хризотиловой ассоциации выполнить свое предназначение?**

- Она спасла отрасль и не теряет своей значимости по-прежнему. Антиасбестовая кампания вряд ли быстро закончится. У нее очень сильное лобби - в том числе правительство Европейского союза, объединяющее 28 стран Европы. Ведь там производятся альтернативные хризотилу материалы. Не дадут работать спокойно и компании, зарабатывающие миллиарды на мероприятиях по удалению асбеста. Они вкладывают огромные средства в пропагандистскую работу, оказывают политическое давление - всё ради запрета на использование минерала.

Конечно, любая пыль небезопасна, и профзаболевания случаются, однако ситуация далека от той, какой ее представляют оппоненты. Нам удалось убедить в этом и Российскую академию наук, и правительство РФ. Мы - за контролируемое использование хризотила, а потому члены ассоциации проводили большую работу по разработке и внедрению нормативных документов, в том числе - в сфере санитарного законодательства.

В 1998 году правительство России приняло постановление "О позиции РФ по вопросу использования асбеста", где сказано, что запрет асбеста не обоснован. В 2000-м Россия под влиянием Асбестовой ассоциации ратифицировала Конвенцию об охране труда при использовании асбеста, в 2011-м присоединилась к Роттердамской конвенции - теперь мы имеем право голоса при защите хризотила от его включения в запретительный список. С поддержкой правительства, министерств последние десять лет противникам асбеста не удается провести негативные решения в международных организациях.

В противовес поборникам запрета асбеста ведет свою деятельность Хризотилловая ассоциация, сопresidentом которой сейчас является Ю.А. Козлов, генеральный директор комбината "Ураласбест", большую поддержку нам оказывает профсоюз. Вместе с Россией профсоюзные активисты Бразилии, Канады, Мексики организовали профсоюзный альянс "За хризотил", уже десять лет возглавляемый Андреем Холзакосым. На нашей стороне президент и председатель правительства Российской Федерации, министерства. Пока за нами есть такая поддержка - и ученых, и рабочих, и правительства - в будущее можно смотреть спокойно.

**Е. ТЫРЫШКИНА,**  
**и.о. начальника**  
**рекламно-информационного бюро.**  
Фото из архива.

## Кстати

Конкуренция среди производителей различных строительных материалов заставляет хризотилдобывающие предприятия отслеживать качество сырья особенно внимательно, а хризотилпотребляющие - совершенствовать технологии, осваивать выпуск новых видов материалов, повышать эстетику готовой продукции.

Так, недавно Хризотилловая ассоциация инициировала Всероссийский конкурс малых архитектурных форм среди студентов архитектурно-строительных вузов страны. Главная задача - поиск лучших выразительных и функционально эффективных предложений по использованию хризотил-цементной продукции при благоустройстве детских площадок, дворовых и садово-парковых территорий.

## ■ Вести из подразделений: Управление железнодорожного транспорта

## Депо "встает на рельсы"

Эффективные мероприятия по ремонту железнодорожного транспорта на комбинате "Ураласбест" претворены в жизнь: построено и запущено современное локомотиво-ремонтное депо. Теперь на единой промышленной площадке одновременно производится техническое обслуживание и ремонт тяговых агрегатов, тепловозов, железнодорожных вагонов.

- Подготовка проекта велась на протяжении трех лет, еще полтора года понадобилось, чтобы претворить в жизнь все мероприятия, - рассказывает **Дмитрий АЛЕКСАНДРИН, директор Управления железнодорожного транспорта ОАО "Ураласбест"**. - Проведен колоссальный объем работы, участие в разработке и запуске эффективных мероприятий по ремонту железнодорожного транспорта приняли все структурные единицы комбината "Ураласбест".

Реорганизация начала проводиться в 2012 году. Главная цель управленческого решения - сконцентрировать ремонт и обслуживание всего железнодорожного транспорта рядом с центром производства. Ведь если вспомнить, все три депо - технического обслуживания, депо подвижного состава по ремонту тяговых агрегатов и по

ремонту тепловозов - находились на разных территориях.

- Комплексный технический центр - локомотиво-ремонтное депо - позволяет оптимизировать процессы ремонта и обслуживания железнодорожного транспорта, добиться большей оперативности в выполнении работ, а также исключить повторяющиеся и непроизводительные затраты, - уточняет Дмитрий Викторович.

Плюс к этому выгодное местоположение - локомотиво-ремонтное депо базируется на станции Восточная. Сегодня это - узловая станция, находящаяся в центре рудных потоков. Депо расположено в непосредственной близости с одной стороны - с асбестообогатительной фабрикой, с другой - со станцией Звезда, через которую отгружается большая часть горной массы для дальнейшего обогащения.



Построено и запущено современное локомотиво-ремонтное депо. Базируется оно на станции Восточная.

## К 100-летию профсоюзной организации ОАО "Ураласбест"

# Бригадир. Активист. Общественник

В октябре члены профсоюза колонны "Северная" автотранспортного предприятия ОАО "Ураласбест" подводили итоги выполнения коллективного договора за девять месяцев текущего года. С председателем цехкома Георгием МАЛОЗЕМОВЫМ мы встретились как раз накануне.

- В нашем коллективе - 139 членов профсоюза, - легко и с ходу говорит Георгий Малоземов, который три года назад был избран председателем цехового комитета профсоюза колонны "Северная". - Агитирую вступать в наши ряды и опытных сотрудников, и молодежь, которая только устраивается на предприятие.

Сам Георгий Малоземов - член профсоюза, что называется, со стажем. В 1983 году он поступил в техническое училище смешанного плавания в городе Волгограде. И буквально с первых дней студенчества вступил в профсоюз работников речного плавания. Не изменил идеям общественного объединения Георгий и во время срочной службы в армии, которую проходил на флоте.

В Асбест Георгий Малоземов приехал в 1987 году и устроился в АПОГАТ - самое большое на тот момент автотранспортное объединение в Свердловской области. Предприятие входило в число крупнейших в Советском Союзе. Георгий тогда был молодым слесарем по ремонту третьего разряда. Специализировался на наладке 30- и 40-тонных БелАЗов.

Без преувеличения можно сказать, что АПОГАТ в те времена "гремело". Причем гремело предприятие в хорошем смысле слова. 80-е годы прошлого столетия - пик строительства Асбеста. В городе возводились дома, появлялись новые улицы. Только АПОГАТ ежегодно сдавало по одному пятиэтажному дому. Все жилые дома и производственная база предприятия были построены хозяйственным способом.

Активно себя проявлял и молодой слесарь Георгий Малоземов.



13 лет Георгий МАЛОЗЕМОВ трудится в автотранспортном предприятии. Все это время является активным членом профсоюза. А три года назад коллектив доверил ему возглавить цехком колонны "Северная".

Он участвовал во всех городских соревнованиях. Причем нередко становился призером, иногда даже победителем.

Однако положение резко изменилось с началом перестройки. Поняв, что впереди у АПОГАТ туманные перспективы, лучшие работники быстро нашли себя на других предприятиях. Георгий Малоземов, например, пришел устраиваться в комбинат "Ураласбест". Как сам признается, в колонну "Южная" его звали уже давно - хорошие слесари везде нужны. Тем более, такие активные не только на рабочем мес-

те, но и в общественной, спортивной жизни.

Десять лет Георгий Малоземов отдал колонне "Южная". Здесь, как и на предыдущем месте работы, ему довелось чинить БелАЗы. Правда, масштабы техники значительно увеличились - налаживал уже 110-тонные БелАЗы. Да и уровень ответственности со временем рос - руководство доверяло Георгию Малоземову исполнять обязанности мастера по ремонту.

Конечно, только трудовых успехов Г. Малоземову было недостаточно. Как активный член проф-

союза он приложил немало усилий, чтобы "сколотить" в колонне "Южная" сильную команду спортсменов. Приобщал к соревнованиям молодежь, помогал тренироваться сверстникам.

- Вот теперь пожинаю плоды своего труда. Уже который год колонны "Северная" и "Южная" - принципиальные соперники в Спартакиаде, которая проводится в автотранспортном предприятии, - улыбается Георгий Малоземов.

Дело в том, что 1 октября 2004 года Георгий Малоземов перевелся в колонну "Северная". И уже здесь с новыми силами вновь принялся на общественных началах поднимать спорт.

На сегодняшний день Спартакиада автотранспортного предприятия ОАО "Ураласбест" проводится по девяти видам: лыжи, плавание, баскетбол, волейбол, футбол, дартс, настольный теннис, шахматы. В четырех из них честь колонны "Северная" защищает Георгий Малоземов. Еще в юности он увлекался настольным теннисом, волейболом, плаванием и дартсом.

- За 13 лет команда колонны "Северная" дважды занимала первое место в общем зачете Спартакиады АТП. Недавно стали лучшими в волейболе, - делится успехами Георгий Малоземов. - В общем, нам есть еще к чему стремиться, показывать лучшие результаты. Поэтому активно к участию в спортивных соревнованиях привлекаем молодежь. Тем, кто только устраивается на предприятие, рассказываю, почему стоит вступить в профсоюз.

Кроме того коллектив колонны "Северная" - постоянный участник соревнований по рыбной ловле, которые проводятся по профсоюзной линии. Причем как по зимней рыбалке, так и по летней. Георгий Малоземов опять же сам подает пример, везде с удовольствием участвует.

Но не только на спортивной работе сконцентрирован пред-

седатель цехкома колонны "Северная". Свободное время у членов профсоюза расписано буквально по минутам. Все - исходя из интересов коллег. Для любителей классики - посещение городского концертного зала. Для болельщиков - поездка в Екатеринбург на хоккейные матчи команды "Автомобилист".

Отдельно стоит сказать и о трудовых успехах Георгия Малоземова. Сегодня он - бригадир агрегатного участка колонны "Северная". Слесарь шестого разряда специализируется на ремонте дорожно-строительной техники. В частности, на ее узлах и агрегатах - коробках передач, гидроцилиндрах, гидротрансформаторах.

- Георгий Семенович - не только опытный слесарь, бригадир агрегатного участка, но и неизменный наставник молодежи, - говорит про него начальник колонны "Северная" автотранспортного предприятия комбината "Ураласбест" Сергей ШАЙКИН. - Более того, в 2012 году был выдвинут на участие в комбинатовском конкурсе "Лучший наставник молодежи".

Ежегодно Георгий Малоземов обучает почти два десятка студентов, которые приходят на производственную практику в АТП комбината "Ураласбест". Наставник говорит, что Асбестовский политехникум направляет на предприятие грамотных, достойных, готовых работать ребят. Главное, чему он их учит, - дисциплине. А все остальное придет с опытом.

Георгий Малоземов гордится, что за годы работы в акционерном обществе отмечен Почетными грамотами и Благодарственными письмами разного уровня. В частности, как профсоюзный лидер удостоен Почетной грамоты Федерации профсоюзов Свердловской области.

**Е. ЛОБОВА.**  
Фото автора.

## Слово - руководителю

- Основные процессы запущены. Некоторые шероховатости еще остаются: в части производственного процесса - идет наладка сложного оборудования, заканчивается инвентаризация и перевозка большого количества складского хозяйства, материалов, запчастей, - уточняет директор Управления железнодорожного транспорта Дмитрий АЛЕКСАНДРИН. - В ближайшее время мы наладим все производственные процессы, управленческие взаимодействия и выйдем на уровень эффективного ремонта и обслуживания железнодорожного транспорта, внедрив все предложенные коллективом рационализаторские предложения.

В "Уральском хризотиле" подробно освещали процесс строительства и организации локомотиво-ремонтного депо. Здесь же отметим главные мероприятия. Так, с одной из сторон депо удлинены железнодорожные пути, возвели теплый пристрой. Это позволило составить из восьми вагонов и тягового агрегата полностью размещаться под крышей, а коллективу депо вести техническое обслуживание, проводить ремонт в комфортных условиях. На двух железнодорожных путях построены смотровые ремонтные канавы, смонтированы скатоподъемники, при входе в ремонтную зону построен тамбур.

- В новом депо было важно усовершенствовать и оборудовать ремонтно-техническую базу, в частности - в токарном, сварочном отделениях и других мастерских. Например, закуплена и смонтирована современная вытяжная вентиляция в

сварочном отделении. Для проведения ремонтных работ сжатым воздухом приобретено компрессорное оборудование. Надо сказать, что данное оборудование обладает целым рядом преимуществ. Эффективное - потребляет меньшее количество электроэнергии, при этом обладает высокой производительностью. У него ниже шумовой порог. Кроме этого, надежное и удобное в управлении - полностью автоматизировано, - рассказывает Д.В. Александрин.

Таким образом, серьезно обновилась материальная база, найдены и внедрены новые технические решения. На новый уровень подняты бытовые условия трудящихся. Решены вопросы с доставкой людей до места работы и обратно, с медицинским осмотром и питанием.

Сегодня коллектив локомотиво-ремонтного депо - около ста человек - обслуживает 42



Слесарь Александр АВДЕЕВ, один из лучших работников локомотиво-ремонтного депо.

тяговых агрегатов ПЭ-2М, одиннадцать тепловозов ТЭМ, 326 вагонов-самосвалов 2ВС-105.

Также - снегоочистительные агрегаты, железнодорожные краны и платформы.

Во время нашего визита в локомотиво-ремонтное депо кипела деятельность на всех участках. В частности, работники проводили техническое обслуживание тепловозов, ремонт токоприемников, плановый ремонт электровоза.

- Ведем замену колесно-моторного блока электровоза, - уточняет слесарь Александр АВДЕЕВ. - В депо тружусь с 1989 года. И честно скажу: на новом месте все непривычно - надо освоиться, настроить технологический процесс, навести порядок. Но ничего, еще немного времени - и работа пойдет, как по рельсам.

Общее мнение работников выразил и мастер Николай УШАКОВ, у которого за плечами - почти сорок лет трудовой деятельности: начинал машинистом электровоза, с 2010 года стал мастером. Сегодня под его началом трудится более сорока человек - слесари, электрослесари, аккумуляторщики, смазчики, сварщики и другие.

- Переезд никогда гладко не проходит. Всегда бывают свои нюансы, - с улыбкой говорит Николай Егорович. - Коллектив участка технического обслуживания тяговых агрегатов дружный. Работаем в полную силу, справляемся со всеми заданиями. Но условия труда, конечно, изменились, стали лучше.

**Д. БОРИСОВА.**  
Фото автора.

# Будущее комбината - за молодежью!

Окончание. Начало на 1-й странице.



В дискуссию были вовлечены все участники форума.

После годового перерыва в проведении Форума молодых специалистов комбината "Ураласбест" уже на церемонии поднятия флага видно, что вокруг - много новых лиц. На предприятии стремятся привлечь к участию как можно больше новых работников, чтобы каждый молодой сотрудник мог получить знания и стимул к развитию на мероприятии, ставшем визитной карточкой молодежной политики ОАО "Ураласбест".

После традиционной церемонии поднятия флага ребята направились в актовый зал загородного лагеря "Искорка", так же ставшего уже привычной базой для проведения форума. Впрочем, каждый следующий форум не похож на предыдущий - традиции здесь то и дело переплетаются с новшествами. Так, например, конкурс "визиток" является одним из самых эмоциональных для всех участников. Напомним, в рамках этого конкурса молодые специалисты должны в творческой форме рассказать о себе и своем подразделении.

Недели подготовки, создание реквизита, волнение не привыкших к сцене горняков и, конечно, желание показать себя и удивить коллег - так можно коротко рассказать о "визитках". Ребята пели, танцевали, показывали сценки.

- Говорят, что талантов нет, мы опровергаем это много лет. На совесть и не для отвода глаз, и у каждого есть этот шанс, - пели ребята из ООО "Энергоуправление" на мотив популярной песни.

Члены жюри, в состав которого вошли организаторы мероприятия, с ребятами согласились. Третье место разделили между собой команды рудоуправления, показавшие трудовые будни в форме сценки с участием персонажей мультфильма - миньонов, и сборной Управления и отдела материально-технического снабжения - они исполнили песню о комбинате. "Серебро" было отдано талантам из ООО "Энергоуправление", "золото" традиционно завоевала команда АО "Водоканал".

- Выступая с "визиткой", мы, молодые специалисты, чувствовали поддержку генерального ди-

ректора Надежды Михайловны Маслаковой. Ее профессиональные советы и замечательные идеи помогли создать такое творческое выступление. Хотя на сцене было только десять человек, для того, чтобы создать такой яркий номер и удивить зрителей, трудились практически все специалисты! - говорит капитан команды АО "Водоканал", инженер ОМТС Алексей КОКОВИН.

В ход пошли атрибуты, встречающиеся в каждодневной рабочей деятельности: на водопроводных трубах ребята исполнили мелодию, из труб для промышленной вентиляции создали костюм практически инопланетного создания.

И хотя призовыми местами были отмечены только четыре команды, общий уровень подготовки выступлений с каждым годом растет. Осваивают ребята и новые форматы - вот уже второй раз все команды отправляются на экскурсию в различные структурные единицы предприятия, по итогам которых готовятся видеоролики.

Так, например, победители конкурса - команда Управления железнодорожного транспорта - посетили предприятие "Промтехвзрыв". Несмотря на то, что трудятся ребята в одном комбинате, специфику работы друг друга представляли отдаленно.

- Нам подробно показали полный цикл деятельности предприятия. Очень впечатлил масштаб и современность труда, особенно - уровень безопасности. А еще то, что ради секундного результата - взрыва - ведется подготовка в течение трех-четырёх дней, - делятся впечатлениями экономист УЖДТ Ольга СОКОЛОВА и электросварщик ручной сварки Тимофей ШУМАРОВ. - Несколько дней монтировали ролик, озвучивали, рисовали мультипликационные элементы.

Второе место жюри присудило команде АО "Водоканал", в стихах поведавшего о деятельности Управления железнодорожного транспорта, третье - команде автотранспортного предприятия, посетившей Асбестовский ремонтно-машиностроительный завод.

- Убедились, что производство действительно очень впечатляю-

щее и масштабное. Здорово, что в рамках таких экскурсий узнаем о деятельности других структурных единиц комбината "Ураласбест", - комментирует капитан команды автотранспортного предприятия Анастасия ПЕТРОЧЕНКО. - Но в нынешнем форуме особенно понравился новый тренер.

И тут мы плавно переходим к главной особенности нынешнего Форума молодых специалистов комбината "Ураласбест". Обычно ребятам предлагают несколько образовательных модулей, развлекательные и спортивные мероприятия. В этом году при ознакомлении с планом мероприятия слышались и недовольные интонации - мол, тяжело будет целый день за столами сидеть и учиться, да и скучновато.

- Генри Форд, основатель автомобильного концерна, говорил, что организованный труд даже на старом оборудовании лучше, чем неорганизованный на новом. Многие из вас задействованы в реализации политики развития градообразующего предприятия, поэтому от вас и вашего умения эффективно взаимодействовать друг с другом зависит успех предприятия, - отметил в приветственном слове Валерий ЮСТУС, заместитель генерального директора по персоналу и социальному развитию.

Именно поэтому главной темой форума стало эффективное взаимодействие. Для того, чтобы научить ребят секретам самопрезентации, научить управлять производимым впечатлением, быть лидерами, пригласили одного из лучших тренеров Екатеринбург - Ивана Замощанского, разработчика и реализатора обучающих программ для крупных корпораций Урала, руководителя образовательных проектов Высшей инженерной школы Уральского федерального университета.

- Эффективные коммуникации - это взаимоотношения между сотрудниками, выстроенные таким образом, что все могут максимально реализовывать свой потенциал. Когда человек стремится к успеху, он приводит к успешности и предприятие, в котором он работает, - рассказал о сути тренинга Иван ЗАМОЩАНСКИЙ.



"Визитка" АО "Водоканал" завоевала "золото" конкурса.

С первых минут образовательного модуля сомнения участников развеялись: философия, психология, основы имиджологии и ораторского искусства в формате не лекции, а именно тренинга, где каждый мог попробовать свои силы, показать себя и развить свои способности.

- Дополнительная сложность для ребят - смешанные команды. То есть у них сложилась команда внутри коллектива при подготовке заданий для форума, но здесь они вынуждены были создать новые команды. Считаю, развивать личностные качества очень полезно. Никто не знает, что нас ждет завтра: сегодня ты работаешь в цехе, а завтра им руководишь, - рассуждает Мария КЛИМИНА, секретарь Совета молодых специалистов комбината "Ураласбест".

Иван Замощанский рассказал ребятам об азах самопрезентации и провел коммуникативный курс лидерства - что выдает неискренность, как быть убедительным, как критиковать конструктивно и справляться с деструктивной критикой.

динамично работают, - положительно отозвался о молодежи ОАО "Ураласбест" тренер.

Некоторые из упражнений было сложно назвать безобидными - сложнее всех пришлось участникам последнего. Им предстояло пройти испытание "сливом" - публичным выступлением, которое пытаются сорвать и дискредитировать спикера.

- Ситуация стрессовая, конечно, - перед выступлением комментирует **Виталий НОВИКОВ, машинист экскаватора**. - Но это полезный опыт, нужно учиться отстаивать свою точку зрения, справляться с эмоциональным давлением грамотно.

В завершение мероприятия Валерий Юстус рассказал о действующих на предприятии социальных программах по поддержке молодежи и отметил грамотами самых активных участников. Также по итогам мероприятия будет сформирована группа, которая пройдет обучение в Школе перспективного резерва комбината "Ураласбест".

- Сегодняшнее мероприятие - реальное подтверждение тому,



Трудовые будни в "визитной карточке" команды рудоуправления.

- Самая эффективная стратегия взаимоотношений между людьми - так называемая "win-win" или "выиграл-выиграл". Умение найти решение, которое выгодно каждому, - говорит Иван Замощанский. - Сложность в том, что психологически более привычны для многих стратегия, например, "выиграл-проиграл" - когда победителем себя считает тот, кто заставил проиграть другого, уступить.

Ребята вступали в дискуссии, отработывали навыки.

- Нередко на корпоративных тренингах участникам недостает мотивации, ведь они их проходят по инициативе руководства. Но молодые специалисты комбината "Ураласбест" - это совсем другая история. Мне очень понравилась их активность - идут на контакт, стараются открыться, очень

что комбинат "Ураласбест" - предприятие, которое не забывает молодежь, помогает ей развиваться. Более того, форум является также социальным лифтом - возможностью продемонстрировать работникам свои лидерские навыки, инициативность, - подчеркнул **Леонид РЕМЕЗОВ, председатель профкома градообразующего предприятия**.

Комбинат "Ураласбест" дает возможности - учиться, развиваться, показывать себя. Но как распорядиться этими возможностями, решать каждому предстоит самостоятельно.

**Е. ТЫРЫШКИНА,**  
и.о. начальника  
рекламно-информационного  
бюро ОАО "Ураласбест".  
Фото автора.