

Один день из жизни геолога

Накануне Дня геолога журналисты "Асбестовского рабочего" вместе с геологом первой категории Евгенией ГЛУХИХ побывали в карьере рудоуправления ПАО "Ураласбест".

Первая половина дня, а Евгения Александровна, которая начинает трудиться еще до семи часов утра, успела справиться с приличным объемом работы. Первым делом внимательно изучила выполнение графика отгрузки руды на асбестообогатительную фабрику за предыдущие сутки.

Именно его детально рассчитывают геологи для горняков, вплоть до того, сколько и какого качества руда с каждого рудного забоя через четыре перевалочных пункта должна быть отправлена на обогащение. И горняки, в чем убедила геолог, точно выдержали все контрольные цифры. За кропотливым анализом полученных данных незаметно пролетело время - пора отправляться в карьер.

...Заметив геолога, машинист экскаватора № 291 Ринат Самигуллин, работающий в рудном забое на горизонте минус 73 метра, подает три громких гудка.

- Машинист дал разрешение на осмотр забоя, - объясняет Евгения Александровна. - Техника безопасности - прежде всего.

Пока она изучает качество рудного слоя, Ринат Самигуллин дает свою оценку:

- Забой - хороший, рудный, нет в нем крупных камней - машинисту работать комфортно.

Его мнению можно доверять: Ринат - специалист опытный, в июле исполнится тридцать лет, как трудится в карьере.

В свою очередь Евгения Глухих заносит в журнал, предоставленный машинистом,

Дата в календаре



Евгения ГЛУХИХ общается с машинистом экскаватора Ринатом САМИГУЛЛИНЫМ и ведет обследование скважин на залежи, подготовленной к взрывным работам.

информацию: "Содержание асбеста - полтора процента, сито - семь". По ее словам, в забое - залежь серпентинита с продольным волокном хризотила. Отгружается горная масса на обогатительную фабрику. Все эти сведения от геолога необходимы не только машинисту, но и начальникам смены и участка, контролирующим работу экскаватора.

Окончание на 3-й странице.

Актуальное интервью

"Ураласбест" меняется. Меняйся и ты!

С прошлого года на комбинате все чаще звучит загадочное слово "изменения". Руководители и специалисты проходят обучение и практику, разбирают проблемы, вырабатывают пути их решения... О том, что и зачем нужно менять на лучшем ГОКе страны, как это коснется всего персонала, и зачем все это нужно, рассказал председатель Совета директоров ПАО "Ураласбест" Владимир КОЧЕЛАЕВ.

- Владимир Андреевич, на заседаниях Совета директоров, да и в коллективах в последнее время обсуждается вопрос о предстоящих изменениях. Что это за изменения и зачем они нужны?

- В последние 15-20 лет мир меняется стремительными темпами. Применяются другие технологии, усложняется экономика, на смену приходят иные ценности, усиливается конкуренция, продолжается глобализация рынков.

Эти изменения затронули и хризотилевую отрасль. Например, больше половины вырабатываемого нами хризотила используется в производстве

шифера. Еще десять лет назад доля шифера на рынке скатных кровель в России составляла 50 процентов, сегодня снизилась до 15 процентов, потому что появились металлочерепица и ондулин. Серьезные перемены и усиление конкуренции наблюдаются на рынке нерудных строительных материалов.

Везде обостряется война цен, что требует эффективных мер по сокращению затрат. Постоянно повышается налоговая нагрузка на комбинат. Снижение объемов спроса на асбест требует ускорения процесса диверсификации производства.

По прогнозам специалистов, скорость подобных изменений во всех сферах будет нарастать. Поэтому мы должны быстрее реагировать на такие сдвиги, оперативно подстраиваться под меняющиеся условия.

- Но как изменения в мире коснулись комбината?

- Существующая система управления предприятием досталась нам от советских времен, когда практически не было конкуренции, клиенты стояли в очереди за продукцией, главной задачей являлось выполнение плана производства. Цены на продукцию устанавливало государство, оно же и указывало, кому и что поставлять. Ситуация сейчас совсем другая, я бы сказал, прямо противоположная. Безусловно, в системе управления комбинатом давно были проведены определенные изменения, связанные с рыночными условиями, но многое осталось прежним.

Окончание на 3-й странице.

Новости

Уральский шифер для Башкортостана

Дочернее предприятие "Ураласбеста" в Стерлитамаке, производящее хризотилцементные листы, может стать поставщиком кровельных и фасадных материалов для крупнейших застройщиков Башкортостана.

Такой проект обсуждался на совещании у президента Республики Башкортостан Радия Хабирова. Благодаря инвестициям комбината "Ураласбест" на предприятии в Стерлитамаке возобновлено производство хризотилцементных листов.

Глава региона поручил Министерству строительства Башкортостана провести совещание с участием крупных компаний-застройщиков для проработки вариантов взаимодействия с республиканскими производителями материалов.

Ценное предложение

В структурных единицах ПАО "Ураласбест" продолжается внедрение рационализаторских предложений работников, направленных на снижение себестоимости продукции, повышение работоспособности оборудования и уменьшение простоев.

На асбестообогатительной фабрике группа специалистов предложила изменить схему запуска дробилки ДЦ для автоматической проверки системы контроля "касания".

Как рассказал один из авторов - электрослесарь по ремонту оборудования Анатолий Бажанов, иногда после ремонта дробилки части системы контроля не подключаются вовсе или подключаются не верно. В результате контрольная лампа показывает исправность системы, а на самом деле она выведена из строя. При попадании в агрегат "недробимых" тел происходит существенная поломка дробилки. Ремонт может занимать до двух суток, а недовыход товарного хризотила составляет в такие моменты 140 тонн.

Комбинатовские умельцы предложили ввести в электро-схему несколько дополнительных реле, которые не допустят запуска дробилки при неисправной системе контроля.

Биеннале быть

Комбинат "Ураласбест" поддержит организацию в нашем городе арт-резиденции шестой Уральской индустриальной биеннале современного искусства. Само международное мероприятие пройдет осенью на основных площадках в Екатеринбурге.

Для реализации проекта создания арт-резиденции в Асбест при поддержке градообразующего предприятия в апреле прибудет иранский художник Бехзад Хосрави Нури - доктор философских наук, чья исследовательская практика включает фильмы, инсталляции, архивные исследования.

Во время посещения города художник познакомится с действующими предприятиями, историей и спецификой муниципалитета. Итогом знакомства станет художественная работа, созданная Бехзадом Хосрави специально для Асбеста и на его территории.

Подробнее об этом проекте расскажем в социальных сетях комбината.

На страже утечек тепла

Согласно Плану инвестиций технического перевооружения и строительства объектов ПАО "Ураласбест" для нужд Управления железнодорожного транспорта комбината приобретен профессиональный тепловизор "Fluke Ti300+".

Железнодорожники планируют использовать новый прибор для тепловизионного обследования устройств контактной сети, трансформаторных подстанций, электрических машин электровозов.

Также с помощью нового аппарата можно обследовать здания и сооружения для поиска мест утечки тепла. Прибор позволит предупредить аварии и пожары на электроустановках предприятия, своевременно выявить неисправности оборудования, окажет помощь в процессе энергосбережения.

Пресс-служба ПАО "Ураласбест".



Новая кадровая реальность

То, что ситуация на рынке труда постоянно меняется, наглядно иллюстрируют содержание, тон и выводы ежегодных совещаний на "горячую" тему, проходящих на комбинате "Ураласбест" в течение последних десяти лет. Недавно состоялось очередное, где специалисты служб по работе с персоналом, руководители подразделений представили детальный анализ и прокомментировали положение дел.

Периоды в свое время пережили разные: закрывался прием рабочих в подразделения; из-за реорганизации проводились сокращения; приглашались специалисты "со стороны"; дефицит персонала грозил срывами производственного графика. Но при всем при этом, вопреки кризисам, выполняя Программу подготовки персонала и развития кадрового потенциала, удалось сохранить трудовой коллектив, обеспечив его стабильное состояние.

Убедительные АиФ

Сегодня средний возраст работающих на комбинате "Ураласбест" - чуть более 44 лет: народ в самом расцвете сил. Коэффициент текучести кадров - 3,3 процента. Количество уволившихся по сравнению с 2019 годом снизилось. И в большинстве своем увольнялись работники, уходившие на пенсию. А вот среди вновь принятых - половина молодежи после окончания техникумов и вузов; пришедшие из армии. Почти четверть коллектива - работники со средним профессиональным образованием, 19 процентов имеют дипломы вузов.

Продолжается обновление кадров. Самый молодой коллектив - на заводе ТИМ, где почти 33 процента - работники до 35 лет. Наиболее низкий средний возраст среди руководителей и специалистов - в Центре АСУ, где идет освоение и продвижение передовых технологий.

Из положительных аргументов последнего времени на комбинате отмечаются: официальная зарплата и своевременность ее выплаты, расширенный социальный пакет. Понятно, что человек ищет, где лучше, и увольняется, если в другом месте предлагают более выгодные условия, особенно по оплате труда. Но все больше случаев, когда счастье "за горизонтом" оказывается иллюзорным, и люди возвращаются назад.

Бесплатное получение смежных профессий и доставка на работу спецавтотранспортом, премия к свадьбе, льготные путевки в санаторий-профилакторий, профосмотры в корпоративной МСЧ и так далее и тому подобное - это точно в "серый" зарплатный конверт нигде не положат, а вот для семейного бюджета работников комбината подобные льготы - существенное подспорье. Хотя в ПАО "Ураласбест" тоже не отрицают наличие кадровых проблем: из-за демографических ям в городе ощущается нехватка рабочих рук, и в своих подразделениях есть "болезненные" точки, в решении которых старые методы уже пробуксовывают.

"Миссия" мобилизует и обязывает

- В "Миссии" комбината, принятой в 2020 году, как раз и учитывается необходимость современных подходов к формированию, реструктуризации трудового коллектива, - подчеркивает **Юрий КОЗЛОВ, генеральный директор ПАО "Ураласбест"**. - Необходимо



Момент торжественного принятия молодых работников в состав трудового коллектива ПАО "Ураласбест".

поработать над созданием новой организационной структуры, которая должна быть функциональной. Причем не ограничиваться формальными изменениями на бумаге, а стыковаться с жизненными реалиями. Базироваться не на теоретических основах определенных служб, а на подходах, сформированных в самом коллективе, с учетом главного - человеческого фактора.

И процесс этот раскручивается: на местах формируется понимание, в каком направлении двигаться. Так, ранее неоднократно завод ТИМ отмечался в негативном списке с высоким уровнем текучести кадров. Причем всего из-за одного участка, где мало привлекательный ручной труд по съему с конвейера готовой продукции. К сожалению, в техническом плане вопрос пока нерешаемый. И все же в 2020 году количество уволенных здесь снизилось почти вдвое. Одна из главных причин - введение на заводе "Положения о стимулировании труда рабочих производства минеральной ваты и изделий из нее по профессиям съемщик теплоизоляционных изделий и шихтовщик, работающих меньшим составом". Стороны трудового процесса услышали друг друга, и для улучшения ситуации нашли рациональное зерно.

Кто заказывал ассессмент?

Все активнее на комбинате проводятся оценочные мероприятия по кадровым проблемам. Своевременным и правильным в этом плане было решение по созданию в кадровой службе бюро по развитию персонала.

Впервые процедуру ассессмента опробовали на асбофабрике и в УЖДТ. В итоге часть сотрудников, введенных в кадровый резерв, уже занимают управленческие позиции. В 2020 году оценочные работы выполнялись на автотранспортном предприятии и в службе главного инженера. Причем процедуры отличались по запросу: в одном случае важно было определить потенциал работников и сделать вывод о целесообразности включения в резерв; в другом случае речь шла об определении направлений профессионального развития специалистов как управленцев.

При проведении оценки использовались различные методики, в том числе тестовые из блока программы "1С: оценка персонала". По каждому участнику ассессмента составлялся профиль компетенций. В ряде случаев информация совпадала с ожиданиями заказчика, но

были и "открытия", в том числе неприятные. В частности, невысокая лояльность участников к предприятию: они говорили о неудовлетворенности оплатой труда, об отсутствии мотивации к повышению качества работы и профессиональному росту. Серьезный процент участников имеют подработки и фактически "делят" свой потенциал между основным местом работы и другими направлениями деятельности. Что еще раз доказывает: ассессмент-центр - инструмент для получения объективной информации, которой грамотно должны распорядиться руководители, выступающие в качестве заказчиков таких исследований.

Так, по итогам индивидуальных интервью сделаны неутешительные выводы о дефиците кандидатов на должности руководителей первичного звена. Чтобы решить проблему, требуется дальнейшее проведение обучающих мероприятий.

Вопреки кризисам, выполняя Программу подготовки персонала и развития кадрового потенциала, в ПАО "Ураласбест" удалось сохранить трудовой коллектив, обеспечив его стабильное состояние

Учимся все

- Но подход к обучению различных уровней сотрудников должен быть специализированным. Новые знания и опыт их применения - основа развития компетенций, - считает **Валерий ЮСТУС, заместитель генерального директора по персоналу и социальному развитию**. - Обучение - не только действенный инструмент мотивации сотрудников, но и возможность для предприятия повысить эффективность управления.

Как показывает практика, не стоит отправлять всех "строим" на курсы и тренинги. Следует осознавать потребность в обучении работника, оценить его способность, создать условия для применения полученных знаний.

В ПАО "Ураласбест" все больше обсуждается вопрос об увеличении средств на повышение управленческих компетенций руководителей разного уровня. Причины ясны: динамичность

развития экономики, цифровизация, быстро меняющиеся условия и обстоятельства - все это приводит к тому, что руководителю необходимо постоянно обучаться, чтобы оставаться актуальным.

Сегодня более 120 человек участвуют в совместной работе с институтом Адизеса по созданию организационной структуры и системы стратегического управления ПАО "Ураласбест". Как некогда ранее в планах на 2021 год в числе первоочередных обозначена цель - на 24 процента увеличить уровень выделяемых средств, направленных на повышение квалификации работников комбината в сторонних организациях.

- По результатам всех занятий будет проведено анкетирование для определения эффективности и важности подаваемой информации, - подчеркнул В.В.Юстус. - Обучение без результата - зря потраченные деньги, поэтому важно оценивать актуальность программ и добиваться, чтобы сотрудники применяли полученные навыки в практической деятельности.

Как объять необъятное

И все же объять необъятное в кадровой политике невозможно: на комбинате проводятся десятки эксклюзивных мероприятий, поддерживаются традиции, обкатываются новые форматы. Работники, имеющие "круглые" даты непрерывного стажа, поощряются. В 13-й раз состоялось торжественное принятие 36 человек в состав трудового коллектива. Впервые издан "Атлас" с описанием сорока профессий, востребованных на комбинате, и альманах передан в учебные заведения. Организуются творческие конкурсы, укрепляющие имидж градообразующего предприятия. Студентам Асбестовского политехникума и Уральского горного университета, успешно прошедшим практику на комбинате и имеющим успехи в учебе, ПАО "Ураласбест" выплачивает стипендии имени Героев Труда.

Но при острой необходимости на местах принимаются неординарные меры. К сожалению, в учебных заведениях повсеместно разрушен механизм целевой подготовки специалистов для промышленности. А когда на предприятии "Промтехвзрыв" подошло время обновления кадров, озлобившись проблемой, директор А.П.Русских обратился с предложением в политехникум. Несколько лет там не выпускали взрывников, а подготовка "узких" специалистов требует особых условий.

Сейчас в Асбестовском политехникуме обучается группа горняков - студенты были на экскурсиях в карьере, проходили практику в «Промтехвзрыве». Но и сам директор неоднократно бывал в техникуме, встречаясь с ребятами, рассказывая об увлекательной профессии, о перспективах предприятия. При этом у руководителя оптимистичный настрой: если из группы два-четыре человека придут к нам - цель достигнута. Главное, чтобы у молодежи был блеск в глазах...

И коллектив должен встретить новичков заинтересованно. На автотранспортном предприятии директор М.Г.Мионов лично встречается с каждым, кто приходит устраиваться, да и с теми общается, кто решил уволиться. Нередко люди передумывали уходить. Сильный руководитель заинтересован в стабильных, проверенных кадрах. Поэтому особое внимание придает развитию в автоколлоннах наставничества: порой опытный работник со своим душевным подходом не хуже любого психолога поможет человеку адаптироваться на новом месте. Сегодня, как никогда, институт наставничества требует совершенствования и развития. Не ради мнимых побед, а чтобы в коллективе был здоровый микроклимат.

Л.СИЯЛОВА.
Фото А. ПОПОВОЙ.

Актуальное интервью

"Ураласбест" меняется.
Меняйся и ты!

Окончание. Начало на 1-й странице.

В последние десятилетия в мире созданы и успешно функционируют новые системы, обеспечивающие более высокую эффективность управления, есть соответствующие методологии управления изменениями.

Поэтому на комбинате необходимо идентифицировать и устранить все проблемы, которые есть в структуре предприятия, в процессах производства и управления, в организационной культуре, во взаимодействии с клиентами, в экономике и финансах, и, конечно, оценить и эффективно использовать человеческие ресурсы. Необходимо проанализировать все наши возможности по развитию, созданию новых производств, стратегические задачи.

Поэтому руководство комбината, Совет директоров приняли решение провести трансформацию компании.

- **Что уже сделано, и что еще предстоит сделать?**

- В прошлом году руководители управления комбината, основных структурных единиц, ряд директоров дочерних обществ, всего 22 человека, прошли обучение по методологии проведения изменений. Они приняли участие в сессии по диагностике существующих в акционерном обществе проблем: всего насчитали 143. Проблемы самые разные: от несвоевременного обеспечения запасными частями до страха руководителей брать на себя ответственность за работу и подчиненных.

С одной стороны, это - проблемы, с другой - точки потенциальных улучшений. И чем быстрее мы устраним найденные трудности, тем эффективнее станем работать.

Поэтому выбрано пять самых острых вопросов, которые необходимо решить в первую очередь. Для этого создано пять групп специалистов: они занимаются выявлением причин проблем, определением мер и ответственных по устранению этих "узких" мест.

Группы отчитываются за свою работу перед организационным Советом - высшим управленческим органом, курирующим все процессы изменений. Его руководителем является генеральный директор комбината Юрий Алексеевич Козлов.

Кроме того, в ПАО "Ураласбест" разработан и на заседании Совета директоров утвержден стратегический документ под названием "Миссия". Он определяет глобальные цели и задачи коллектива до 2024 года. В нем также зафиксированы задачи по изменению на комбинате.

- **А что еще сделала "передовая группа"?**

- В настоящее время заканчивается разработка новой функциональной структуры акционерного общества. В этом процессе участвуют более ста специалистов из управления комбината, структурных подразделений и дочерних предприятий. Затем предстоит разработать структуру полномочий, управленческой ин-



формации и вознаграждений. По сути, это шаблон взаимодействия всего коллектива: кто кому подчиняется, кто с кем и как взаимодействует.

Уже в текущем году на основе разработанных документов начнется структурная реорганизация акционерного общества. И она потребует от всех, кто в ней будет задействован, огромных усилий. Необходимо отметить, что однажды построенная структура не останется такой на долгое время, потребуются постоянная деятельность по поддержанию ее в актуальном состоянии, адекватной изменениям, происходящим во внутренней и внешней среде.

- **Какие изменения ждут персонал?**

- Изменения коснутся всех: управление комбината, структурных подразделений, цехов, участков, смен, бригад, дочерних предприятий. Проблемы есть везде. Их необходимо диагностировать, выявлять причины, находить решения и устранять. Но проблем, которые может решить один человек, мало.

Суть внедряемой методологии - вырабатывать решения путем групповой, командной и дружной работы в обстановке взаимного уважения и дове-

рия, то есть в обстановке демократии. А вот внедрение выработанных решений может и должно производиться иерархическим авторитарным методом. В комплексе это названо словом "демократура".

Поэтому мы надеемся, что в выявлении проблем и выработке решений по их устранению будет принимать активное участие большое количество наших сотрудников. Они могут и должны быть авторами изменений. Активное вовлечение людей в процессы изменений - это непереносимое условие данной методологии.

- **Каким образом рядовой персонал и инженерно-технические работники смогут принять участие в программе изменений?**

- В рамках непрерывных изменений люди будут привыкать учиться, развиваться. Руководители всех уровней будут анализировать и, при необходимости, менять стили и методы своей работы, развивать управленческие навыки, использовать новые инструменты управления, такие как "управление проектами", "процессный подход", "управление рисками".

Поэтому каждому сотруднику необходимо много учиться,

больше думать, нести ответственность, быть активным и инициативным. Для поддержки этого будет создана соответствующая система мотивации. Необходимо добиться перемен в образе мышления, поведения и максимальной реализации возможностей сотрудников, создать в коллективе такую атмосферу, чтобы энергия людей тратилась не на внутренние разборки и конфликты, а на проведение изменений, решение проблем и повышение эффективности.

Меняя функциональную и организационную структуру всех уровней, будет меняться структура полномочий и ответственности всех руководителей. Если на руководителя возложена ответственность, он должен иметь и полномочия. Он должен принимать решения сам, а не просить постоянного разрешения у вышестоящего руководителя. И наоборот. Если на руководителя возложены полномочия, на него возлагается и ответственность. Важно максимально уйти от дублирования функций. Первые руководители всех уровней больше времени должны посвящать решению долгосрочных вопросов, а решение краткосрочных делегировать подчиненным.

И в заключение. Практически уверен, что гладко процесс изменений не пройдет. Любые изменения - это выход из дискомфорта, а для кого-то и стресс. Обязательно будет и сопротивление, потому что методология предполагает необходимость всем постоянно меняться. Но мы должны понимать, что перемены неизбежны. И они принесут пользу и предприятию, и сотрудникам.

П. КАШПУРОВ.
Фото А. СМЕТАНИНА.

Дата в календаре

Один день
из жизни геолога

Окончание. Начало на 1-й странице.

Важны они также и для самого геолога. Ведь получив подробную картину по карьере, она должна составить суточный план по отгрузке руды уже на следующий день.

Интересно, что учиться на геолога в Уральском государственном горном университете ее убедила подруга, которая годом раньше, чем она, поступила на геологическое отделение. Евгения окончила подготовительные курсы при Учебном комбинате "Ураласбеста" и успешно сдавала вступительные экзамены.

Студенткой выезжала на полевые работы, познав всю романтику жизни геолога. Но основную производственную практику постигала на комбинате "Ураласбест", сюда же пришла работать после окончания высшего учебного заведения. В рудоуправлении она трудится 18 лет, давно превратившись в одного из ведущих специалистов своего профиля...

Следующий объект в поле зрения геолога - рудная залежь, находящаяся на том же горизонте, где отгружает руду экскаватор № 291. Блок с ней в ближай-

шие дни планируют взорвать. И не случайно здесь же встречаемся с **заместителем директора рудоуправления по производству Александром Поповым**.

- Наши геологи - настоящие профессионалы, - делится он мнением. - У горняков на них вся надежда - знают, где и какая залежь находится, какую руду сформировать для отгрузки на конкретную перевалочную базу.

Тем временем Евгения Глухих внимательно изучает состав каждой скважины, пробуренной с помощью бурового станка. Результаты своих наблюдений записывает в журнал.

Мы спускаемся на горизонт ниже, где находится экскаватор № 322. Именно его экипажу предстоит разрабатывать подготавливаемую к взрывным работам залежь. В этот момент из-за облаков выглядывает солнце и в красивый розовый цвет окрашивает крупные камни в верхней части забоя.

- Это гранатовая порода, - подмечает Евгения Глухих, - ее вывезут в отвал, что-

бы не смешалась с рудой. А подлинную красоту карьера можно увидеть, когда разрабатывается богатая залежь с длинным волокном хризотила в обрамлении светлых слоев серпентинита. От подобного зрелища невозможно оторвать взгляд. К слову, именно такой богатый по содержанию забой после проведения взрывных работ в ближайшие дни должен начать разрабатывать экипаж экскаватора № 322.

Геолог побывала еще на ряде карьерных объектов, где оценила качество руды, а также скальных пород, пригодных для переработки на щебень. Но сделана лишь половина дела. Теперь, и это, вероятно, главная задача - зафиксировать все увиденное в конкретных документах. Значит, пора подниматься из карьера.

- Евгения Александровна, - говорит о своей подчиненной **главный геолог комбината "Ураласбест" Елена Муконина**, - знающий и умелый специалист, настоящий профессионал, которому интересно трудиться в карьере. После осмотра забоев и иных объектов ее задача, как, впрочем, и любого нашего геолога - прежде всего составить графики подачи руды на асбестообогадительную фабрику на следующие сутки и паспорта в рамках суточного графика для экипажей машинистов экскаваторов. Она должна так скомпоновать отгрузку руды из разных забоев, чтобы плановое содержание асбеста в отправленном сырье полностью соответ-

ствовало заявкам, полученным от обогатителей.

В оставшиеся до конца рабочего дня часы Евгения Глухих постаралась решить еще ряд важных задач. В том числе подготовить проект на взрыв залежи, которую обследовала. Для этого необходимо показать ее разделение на зоны, выделить участки с пустой породой, чтобы взрывники могли точно и правильно рассчитать свои заряды.

- Знаете, в чем секрет нашего успеха? - спрашивает Евгения Глухих. - В постоянном и тесном взаимодействии с горняками, маршейдерами, взрывниками и представителями иных служб. Мы всегда дополняем и помогаем друг другу.

Так же, как и первая, незаметно пролетела вторая половина дня. В 18 часов, поставив завершающую точку на последнем подготовленном документе, геолог завершила рабочую смену. Теперь можно заняться домашними хлопотами - забрать из детского сада младшего сына Макара, выкинуть в заботы старшей дочери Алины, недавно ставшей студенткой медицинского колледжа. Мама рада, что даже возросшие учебные заботы не заставили дочь приостановить занятия в лыжной секции, где она несколько лет подряд добивается значимых успехов.

Вот такой он, рабочий день нашей геологини. А завтра будет новый...

В. СИНЯВСКИЙ.
Фото автора.

Мастер нестандартных решений

Такое не всегда случается в жизни молодых людей: свое призвание электрослесарь по текущему ремонту горного оборудования в карьере рудоправления ПАО "Ураласбест" Анатолий КОЖЕВНИКОВ нашел еще до службы в армии. После школы он овладел профессией электромонтера СЦБ и связи в СПТУ-48, готовившим в первую очередь рабочих для комбината "Ураласбест".

Базовая специальность и определила всю его судьбу. Анатолий отслужил в армии, дважды поступал в разные высшие учебные заведения, но так их и не закончил. А все потому, что именно профессия электрослесаря постоянно манила к себе.

- В работе, - признается он, - всегда привлекает процесс поиска неисправностей, из-за которых перестало действовать то или иное электрическое оборудование на горных экскаваторах, которые мы обслуживаем. Разгадать загадку и, что всегда проще - устранить возникшую поломку, для меня - по-настоящему творческий процесс, от которого испытываешь чувство удовлетворения.

Анатолий Александрович, опираясь на свой богатый опыт (в комбинате трудится около 30 лет), - мастер нестандартных решений. Накануне нашей встречи он вместе с бригадой, в составе которой трудится в ремонтно-электромеханическом цехе, вы-

езжал для проведения профилактических работ во время планового останова дробильно-сортировочной установки. Она смонтирована на нижних горизонтах карьера, и ее обслуживанием также занимаются ремонтники.

Одной из слабых зон в работе этого горного оборудования оказались кабели, непродуманно размещенные предприятием-изготовителем под действующим конвейером. В результате камни, которые падали с движущейся ленты конвейера, время от времени повреждали кабели.

Именно Анатолий Кожевников нашел оригинальное решение, как лучше перемотировать кабели, чтобы они больше не повреждались и не создавали помех обслуживающему персоналу. Во время профилактических работ электрослесари по ремонту горного оборудования в карьере реализовали это предложение, удачно разместив кабели с наружной стороны установки. Тем самым удалось улучшить надеж-



Электрослесарь по текущему ремонту горного оборудования в карьере Анатолий КОЖЕВНИКОВ.

ность работы электрического оборудования, избавиться от возникновения возможных аварийных ситуаций.

Примечательно, что опытному мастеру в принципе удается и на обслуживаемых экскаваторах не допускать аварийных ситуаций. Во время плановых технических обслуживаний горных машин он качественно выполняет ревизию электрического оборудования. В такие моменты для него нет мелочей - при необходимости электрослесарь меняет графит-

товые щетки, проверяет и контролирует изоляцию на электрических проводах и кабелях, зачищает или меняет контакты. В результате оборудование за редчайшим исключением исправно служит до следующего технического обслуживания.

По силам Анатолию Кожевникову и ремонт любой сложности. В том числе замена отслуживших свой срок генераторов на экскаваторах, которые из-за больших размеров приходится демонтировать с помощью автокрана.

О профессионалах

Преуспевает он не только в производственных делах и заботах. Вместе с супругой Аллой Валентиновной, которая тоже трудилась на комбинате, Анатолий Александрович вырастил дочь. А еще оба - увлеченные садоводы. На своем садовом участке он в последние годы возвел новый дом и хозяйственные постройки.

В завершение разговора электрослесарь Анатолий КОЖЕВНИКОВ обратился к молодежи:

- *Сегодня молодые ребята не всегда могут реализовать себя в жизни. Приходите к нам, есть увлекательная профессия, которой я готов вас обучить.*

По вопросу трудоустройства на вакансию электрослесаря по ремонту оборудования в карьере обращайтесь в кадровую службу ПАО "Ураласбест" по адресу: ул. Победы, 23 или по телефону: 8 (34365) 42-614.

В. СИНЯВСКИЙ.
Фото автора.

Увлечения

Волшебный крестик мастерицы

Ее картины на расстоянии кажутся настоящими живописными полотнами. Лишь приглядевшись, можно рассмотреть еле заметные крестики. **Ольга БЕРДНИКОВА, начальник службы качества завода по производству теплоизоляционных материалов, свои шедевры ... вышивает.**

- Внимание и любовь к вышивке появились несколько лет назад. Коллега во время командировки в свободные минуты брала за иголку и нитки. Посмотрев на ее рукоделие, я предположить не могла, что тоже буду заниматься вышивкой, и настолько меня это увлечение затянет, - вспоминает Ольга Александровна.

Еще некоторое время О. Бердниковой казалось, что никогда не сможет так долго и кропотливо сидеть над канвой, крестик за крестиком "прорисовывая" изображение. Первые разнонаправленные и неуверенные крестики легли в основу небольшой детской картины - дабы научить вышиванию внуку.

- Начать создавать что-то более серьезное меня подтолкнули дети. На день рождения они подарили мне набор для вышивания с изображением цветов со словами: "Мама, хватит заниматься детскими игрушками". Подаренная картина была с удовольствием вышита, и занятие меня увлекло. Поначалу это были букеты цветов, в дальнейшем задумалась о вышивке репро-



дукций полотен известных авторов. Так появилась "Незнакомка" Ивана Крамского, - рассказывает Ольга Бердникова.

В течение семи лет рукодельница искусно копирует сюжеты самых известных картин - с помощью иголки и нитки с филигранной точностью воспроизводя мельчайшие детали легендарных живописных полотен. И, как признается Ольга Александровна, одна из ее любимых работ - "Рождь" И.И. Шишкина, с ярким насыщенным цветом, созданным из шерстяных ниток, такая манящая и живая. Почетные места в коллекции занимают картины Ренуара, Шишкина, Брюллова и иконы. Лики святых



рукодельница вышила другой техникой - бисером. Чтобы самому создать такой шедевр, вовсе не надо быть художником. С крестообразным стежком аккуратная и терпеливая мастерица с ловкими руками научилась справляться довольно быстро. Самым сложным остается выбор рисунка. Фантазия дизайнеров и цифровые технологии сделали свое дело - определиться с мотивом вышивки непросто.

- Мелкие картины уже неинтересны, хочется более масштабных. Тем более, что в магазинах огромный выбор наборов с готовыми решениями, качественной канвой, разнообразием

ниток всех цветов и оттенков. За семь лет выбрала лучших производителей ниток и схем. Чаще заказываю в интернет-магазинах готовые наборы, сразу по несколько штук. Однажды пришлось для очередной работы самой искать схемы и подбирать нитки, которых, кстати, остается немало после каждого проекта, - отметила О. Бердникова.

Сегодня вышивка крестиком уже далеко не старомодное увлечение. Этот вид рукоделия заслуженно вернул себе внимание и любовь мастериц. На специальное полотно-канву шаг за шагом переносится рисунок с бумажной схемы. Каждая клеточка имеет свой оттенок и цвет.

В свободное от работы время заводская мастерица с большим удовольствием занимается вышивкой, в среднем за четыре-пять месяцев удается закончить кропотливую работу над картиной. Тщательно подходит Ольга Александровна и к выбору рамок. Багеты изготавливаются в мастерской индивидуально под каждую репродукцию.

Для домашней галереи можно проявить фантазию и украсить стены картинами, напоминающими о путешествиях, о полюбившихся городах и странах.

- Сейчас в коллекции, в основном, пейзажи, натюрморты и репродукции классики. Моя мечта - вышить картину с Карловым мостом и лебедями в Праге, которых я увидела во время командировки за границу. Думаю, что в скором времени приступлю к воплощению. А пока на очереди картина с Венной, - дополнила мастерица.

Вообще, О. Бердникова с детства имеет разные увлечения: музыка, вязание, шитье, чтение книг и, конечно же, химия. Именно химия стала основой в выборе профессии.

Сразу после окончания Уральского политехнического института молодой специалист пришла работать в НИИПроектасбест, затем был завод АТИ, и снова - НИИ. В 2008 году Ольга Александровна устроилась на завод по производству теплоизоляционных материалов комбината "Ураласбест". В то время строящемуся инновационному предприятию нужны были квалифицированные специалисты. О. Бердникова как раз имела соответствующие знания и, что самое главное, опыт.

- Для меня технология производства теплоизоляционных материалов была незнакома, пришлось учиться всему с азов, - рассказывает начальник службы качества. - В основном, моя работа была связана с лабораторией, со специальным оборудованием. В 2008 году набрали штат главных специалистов, которые приступили к реализации первого проекта комбината "Ураласбест" по диверсификации. С самого начала стали изучать производственный процесс, постигали тонкости технологии выпуска теплоизоляции, ездили к поставщикам сырья, посещали предприятия смежников и конкурентов, перенимали опыт у специалистов аналогичных лабораторий.

Ольга Бердникова проштудировала огромное количество документов, нормативов и стандартов, чтобы закупить для завода необходимое оборудование - создание производственной лаборатории было на ее плечах. Сегодня заводская служба качества эффективно выполняет все необходимые функции на высоком уровне, подтверждая свою компетенцию в контролируемых органах.

А. ПОПОВА.
Фото из архива О. БЕРДНИКОВОЙ.