

100
1922-2022
УРАЛАСБЕСТ

Юбилейный год

Уральский ХРИЗОТИП

Специальный выпуск № 4 (217) 6 мая 2022 года

■ 9 Мая - День Победы

Не сломили военные годы



Фото Е. ЛЮБОВОЙ.

События Великой Отечественной войны полны драматизма. В них переплетаются судьбы людей и трудные военные дороги. Тем более ценно, что среди нас еще есть свидетели тех лет, которых не сломили, а, пожалуй, закалили военные годы.

Труженик тыла Парасковья Николаевна БОЛЬШАЯ - хрупкая и улыбчивая. Во время нашей беседы она старалась не давать воли слезам, хотя глаза наполнялись ими, когда начинала рассказывать о военном времени. По ее воспоминаниям можно написать целую повесть...

Парасковья родилась 30 декабря 1923 года в большой семье. Как сама шутит, целый год "сидела" у мамы в животе, а под Новый год решила на свет появиться.

Дружная семья - родители и пять детей - жила в деревне Мельникова Камышловского района. Мама занималась детьми и хозяйством, папа - на заработках. Именно на заработки он отправился в Асбест в середине 20-х годов прошлого столетия. С собой взял

только среднюю дочь Парасковью.

Несмотря на скудность своего "богатства", наладить жизнь на новом месте ему удалось довольно быстро. Устроился коноводом, нашел просторный дом для всего семейства. И жили бы они долго и счастливо, если бы в июне 1941 года не грянула война.

...В выходной день была хорошая погода. Молодежь, семьи с детьми собрались на берегу Рефта. У каждого был свой скромный пикник - расстеленное одеяло, чай, свежие плюшки. Гуляли, веселились, смеялись. Как гром среди ясного неба, от одной компании к другой стала передаваться черная весть: началась война - фашисты бомбят советские города.

Тут уж не до веселья. Все быстро собрали котомки и побежали по домам. Думал ли кто, что война затянется на долгие четыре года? Что кому-то будет не суждено вернуться с фронта? Что у кого-то оборвется детство и придется очень много работать?

- Отец уже не был годен для строевой службы. Брата призвали на фронт в первые

дни. Муж старшей сестры тоже в числе первых ушел на защиту Родины, - вспоминает Парасковья Николаевна. - Слава Богу, брат вернулся целым и невредимым. Да и я перемогла то страшное время - хотя никогда не думала, что доживу до такого возраста - ведь уже давно девятый десяток разменяла. В конце 2023 года буду столетие отмечать.

Когда началась война, Парасковье еще не исполнилось и восемнадцати. В память врезался один эпизод. С одноклассниками она была в школе. В классную дверь выглянула и, вернувшись, попросила ребят встать:

- Вашему однокласснику Мише Большых пришла из военкомата повестка - забирают на фронт, - объявила педагог.

На днях Михаилу должно было исполниться 18 лет.

Саму Парасковью, выпускницу школы №1, отправили на ответственный участок - на хлебокомбинат. В мирное время здесь пекли пряники да булочки, потом быстро переключились на фронтовой заказ - из хлеба заготавливали сухари.

■ Новости

Обновляем автопарк

Комбинат "Ураласбест" обновляет парк автотранспортной техники. Договор поставки горных автосамосвалов БелАЗ подписали технический директор градообразующего предприятия Рожап САЛАХИЕВ (на фото справа) и управляющий ООО "Белтранслогистик" Сергей ДЗЮБЕНКО.



Церемония подписания документа состоялась в резиденции губернатора региона в рамках 5-го заседания Совета делового сотрудничества между Республикой Беларусь и Свердловской областью. По условиям контракта новые автомобили для комбината будут отгружены в течение года.

- Это проверенные годами машины, прекрасно зарекомендовавшие себя на перевозке горной массы в непростых условиях нашей выработки. Пополнение парка техники позволит ускорить решение задач, закрепленных в Миссии предприятия, - прокомментировал Рожап Салахиев.

Напомним, что в конце прошлого года белорусский производитель уже отгрузил на комбинат 130-тонный самосвал. На линию он вышел в феврале, получив имя легендарного директора "Ураласбеста" Александра Королёва. А в начале 2022 года в карьере Баженовского месторождения заработал фронтальный погрузчик «Caterpillar-988K».

«Уральский путь» к безопасным дорогам

"Асфальтобетон и битум. Современные тенденции" - главная тема четвертой научно-практической конференции "Уральский путь". Более 300 специалистов, экспертов и практиков со всей страны из дорожной отрасли собрались для обмена мнениями, опытом, обсуждения передовых технологий. Участвовали в конференции и представители "Ураласбеста".

Дмитрий БЕРСЕНЕВ, заместитель директора по производству, представил технологии изготовления материалов для дорожного строительства, применяемые на комбинате.

- В ходе горячих дискуссий обсуждались актуальные вопросы ценообразования, использования новых технологий дорожного строительства, тренды будущего в области проектирования, производства и укладки асфальтобетонных смесей, пути развития отрасли в России, - рассказал Дмитрий Берсенев.

Организаторами конференции "Уральский путь" традиционно выступили исследовательский центр "НИИ ЛАДОР", а также компании "Стилобит" и "Уралхимпласт-Амдор". Дочернее предприятие комбината - ПК "Стилобит" - на двух производственных площадках России - в Асбесте и Белгороде - выпускает уникальную добавку для щебеночно-мастичных асфальтобетонов под торговой маркой "Стилобит".

Пресс-служба ПАО "Ураласбест".

Окончание на 3-й странице.

■ Охрана труда

На здоровье не экономим

За последние десять лет коэффициент частоты производственного травматизма на комбинате "Ураласбест" сократился более чем в семь раз.

Одной из задач Миссии ПАО "Ураласбест" является охрана здоровья работающих. **Руководитель службы охраны труда комбината Аркадий МАЙДАНСКИЙ** рассказал, какие мероприятия помогли снизить риски для работников.

- Аркадий Иванович, как изменилась ситуация в сфере охраны здоровья сотрудников за последние десять лет?

- В охране труда есть два показателя, которые не зависят от численности персонала на предприятии - коэффициент частоты травматизма и коэффициент часто-

ты с 2011 по 2021 год снизился с 4,99 до 0,69. Для крупного промышленного предприятия - это хорошее достижение, потому что 0,69 - показатель не промышленных предприятий, когда факторы риска минимальны. В 2021 году у нас произошло всего три несчастных случая, но, к сожалению, один из них - со смертельным исходом.

Основной задачей является сохранение жизни и здоровья персонала. Работники порядка 55 профессий проходят перед сменой медицинский контроль. Это позволяет исключить ситуации, когда сотрудник из-за плохого самочувствия может подвергнуть себя и коллег опасности. Фельдшеры здравпунктов знают практически каждого по имени - давление измеряют, побеседуют.

- С той же целью проводятся и регулярные медосмотры?

- Да, медицинский осмотр важен не только для определения противопоказаний к выполняемой работе, но и для контроля со стороны медицинских специалистов за состоянием здоровья наших сотрудников.

Специалисты ООО "УЗ "Медико-санитарная часть" во время проведения медицинского осмотра могут выявить начинающееся заболевание, которое легче лечить на ранней стадии. Выдадут соответствующие рекомендации, направят к узким специалистам. Работники с хроническими заболеваниями берутся под особое наблюдение.

Один из результатов медосмотра - направление в санаторий-профилакторий на санаторно-курортное лечение.

- Сотрудник, который перенес COVID-19, тоже может пройти оздоровление?

- Да, в нашей здравнице разработана специальная программа постковидной реабилитации. Работник, перенесший коронавирусную инфекцию, может взять путевку и пройти курс оздоровления. Полный курс с проживанием в течение 20 дней стоит 71,5 тысячи рублей. Работникам комбината путевка обходится в 5,8 тысячи рублей, а со скидкой для членов профсоюза - 4,2 тысячи рублей.

К тому же, мы уже три года бесплатно оздоравливаем сотрудников пенсионного и предпенсионного возраста за счет страховых взносов в Фонд социального страхования РФ. В прошлом году на эти цели было направлено более 6,5 миллиона рублей.

- А что с вакцинацией от клещевого энцефалита?

- Ежегодно вакцинируем своих работников от клещевого энцефалита за счет предприятия. Помимо этого мы ежегодно прививаем сотрудников от гриппа.

По договору с Центром гигиены и эпидемиологии занимаемся дератизационными и дезинсекционными работами. От грызунов и насекомых обрабатываем помещения и площади комбината два раза в год, а столовые - каждый месяц. На базах отдыха и производственных площадках возле лесных зон проводим акарицидную обработку - стоит недорого, но эффект хороший.

Уже больше года уделяем пристальное внимание дезинфекции помещений комбината с целью нераспространения коронавирусной инфекции. Обрабатываем не только своими силами, но и привлекаем специалистов Центра гигиены и эпидемиологии.

Т. МЕЛЬНИКОВА.

■ Репортаж

Штурманы горных работ

Новый рабочий день в карьере для одного из самых опытных участковых маркшейдеров рудоуправления ПАО "Ураласбест" Марины ОСИНЦЕВОЙ начинается с вечера предыдущего дня.

Тем более, что предстоящие полевые работы в южной половине карьера ожидаются напряженными. На участке будут работать два буровых станка - готовится массовый взрыв горной породы. А маркшейдер производит координирование скважин каждого взрываемого блока. При этом он должен не только точно рассчитать местоположение скважины и расстояние в рядах между ними, но и правильно соотносить проектируемый взрывной блок с ранее взорванными.

Задачу не меньшей сложности поставил маркшейдеру технический отдел рудоуправления: необходимо провести натурные замеры будущего автосъезда еще на одной дороге в карьере, которая пройдет через участок Марины Осинцевой. В этом случае, как и минеру, маркшейдеру ошибаться нельзя - необходимо точно рассчитать, где начнется съезд, а уклон на нем должен соответствовать всем техническим требованиям.

Утром следующего дня Марина Осинцева созванивается с диспетчером предприятия "Промтехвзрыв" и получает подтверждение - буровые станки придут своевременно. Захватив необходимое оборудование и не теряя времени, она отправляется на полевые работы в карьер.

Как один из ветеранов маркшейдерской службы Марина Осинцева хорошо помнит времена, когда для проведения замеров ее постоянным спутником был рабочий со специальной рейкой. Без этой рейки при работе с теодолитом или тахеометром невозможно было обойтись. А сейчас благодаря современным приборам надобность в помощниках отпала. И теперь



Маркшейдерская служба ПАО «Ураласбест»: Тимофей ШАНЬГИН, Александр ЖИРИХИН, Ольга КОЧНЕВА, Марина ОСИНЦЕВА, Оксана ЗИМИНА, Анна ДУБОВКИНА, Максим ГОВОРУХИН, Олег АНИКИН

собственными силами маркшейдеры за рабочий день производят не 30-60 замеров, как было прежде, а на порядок больше. Полученные результаты не наносятся на бумажный носитель, как раньше, а сразу включаются в электронный план горных работ.

Первым делом машинисты буровых станков в карьере получили от Марины Осинцевой координаты точек для бурения скважин под взрывные работы. Пока продолжается бурение, участковый маркшейдер побывала в нижней зоне своего участка, произвела съемку забоев, где находятся закрепленные за ней экскаваторы. Вечером она передаст полученные данные геологам и обсудит с ними результаты деятельности "горных богатырей" - в нужном ли направлении

движутся экскаваторы, эффективно или нет ведется добыча руды.

И для будущего автосъезда, исходя из особенностей местности, участковый маркшейдер нашла удачное решение. Выполнив съемку вновь пробуренных скважин, Марина Осинцева внесла их в базу данных и получила возможность обеспечить маркшейдерское сопровождение сформированного для массового взрыва блока.

- Наши участковые маркшейдеры, - рассказывает **главный маркшейдер ПАО "Ураласбест" Александр ЖИРИХИН**, - прекрасные специалисты. Особенно добрые слова хочется сказать о старой гвардии, в состав которой, кроме Марины Анатольевны Осинцевой, входят Ольга Анатольевна

Кочнева и Оксана Ивановна Зиминова.

Богатейший опыт, который у них есть, помогает находить правильное и эффективное решение даже в самой сложной ситуации. За маркшейдерами закрепилось устойчивое выражение - "штурманы горных работ". Образно говоря, в бушующем океане наши специалисты благодаря своей ювелирной работе умеют провести корабль горных разработок через мели и подводные камни. Именно маркшейдеры производят натурные измерения, а полученные результаты и координаты различных объектов в карьере сводят в единое целое. В итоге получается графическая документация в виде планов карьеров, отвалов, производственных площадок, без которых

■ Портрет специалиста

Мастер точности

Трудно поверить, насколько хорошо организованной может быть работа некоторых коллективов. Вот, например, служба качества на заводе по производству теплоизоляционных материалов комбината "Ураласбест". Коллектив тут немногочисленный, женский, дружный. Распорядок дня продуман до мелочей. В этом мы убедились, проведя один день с контролером качества продукции и технологического процесса Натальей ЮРКИНОЙ.

СК - это служба качества. Неважно, что именно выпускает предприятие, продукция должна быть качественной. За этим и следит контролер, ведь от ее работы зависят спрос на продукцию и репутация завода в целом.

Наталья Владимировна начала трудовой путь лаборантом физико-механических испытаний на фабрике №4. С 2010 года перешла на новое производство - завод по производству теплоизоляционных материалов ПАО "Ураласбест".

- Интересно было попробовать свои силы в чем-то новом. И за прошедшие го-

ды ни разу не пожалела о сделанном выборе - лаборатория оборудована по последнему слову техники. Здесь есть все необходимое, чтобы проводить исследовательскую работу, эксперименты, - говорит Наталья Юркина. - Да, немного пришлось перестроиться, но мне это даже нравится - учиться чему-то новому, развиваться - интересно. В 2014 году, например, освоила еще одну профессию - лаборант по физико-механическим испытаниям.

На заводе ТИМ - две технологические линии. Соот-



ветственно, за выпуском продукции на каждой из них следит контролер СК. Коллеги между собой называют контролеров мастерами точности.

- Мы отвечаем за всю цепочку документов для выпускаемой продукции. Присваиваем номер партии, готовим паспорта, - рассказывает контролер Наталья Юркина. - Сейчас параллельно работаем в двух

программах. Новую версию "1С" пока осваиваем, но в перспективе перейдем на нее.

Главная особенность профессии контролера в том, что он должен замечать больше, чем все остальные. Поэтому Наталья Юркина всегда внимательна и наблюдательна. Для проверки использует различные измерительные приборы. Всю информацию

заносит в специальный журнал.

- Если обнаружен брак, сразу сообщая мастеру по подготовке производства - некачественная продукция отбраковывается. Это непростая задача и порой требует жесткости и принципиальности, потому что брак - это всегда чей-то промах. Никто не хочет быть виноватым, - рассказывает контролер качества продукции и технологического процесса. - Если все параметры соответствуют, продукция идет на упаковку.

Вместе с мастером смены участка склада готовой продукции Наталья Юркина ведет учет всей выпущенной продукции, сверяется с производственниками. Мелочей в этом деле нет, ведь коллектив завода, в том числе и смены, заинтересован в том, чтобы продукция завода ТИМ была качественной и не вызывала нареканий у покупателей.

Е. ЛОБОВА.
Фото автора.

не обойтись при ведении горных работ.

Вторая функция маркшейдерской службы, исходящая из первой, - контроль за выполнением горных работ. Они должны вестись в жестких рамках намеченных планов. Любые, даже неумышленные отступления от них, могут создать серьезные проблемы для качественного осуществления горных работ.

- Не случайно наша служба тесно связана с геологической, - признается Александр Жирихин. - Причем настолько тесно, что нас принято называть геолого-маркшейдерской службой предприятия. Ведь изначально лишь маркшейдеры и геологи знают, где находится и какого качества в карьере руда. Только совместив графические материалы маркшейдерских и геологических планов, мы получаем полную картину текущего состояния горных работ. Поэтому совместно с геологами и техническим отделом участвуем в планировании и ведении горных работ.

Примечательно, что сам Александр Жирихин сыграл значительную роль в совершенствовании научной организации труда маркшейдеров. После службы в Российской армии он окончил Уральский горно-геологический институт. Пришел трудиться на комбинат "Ураласбест" участковым маркшейдером, быстро проявил себя инициативным работником. Со своей стороны Александр сразу ощутил, какую мощную поддержку оказывают специалистам на градообразующем предприятии. Благодаря ей он в короткие сроки прошел путь от рядового маркшейдера до руководителя маркшейдерской службы предприятия.

Вначале ему предоставили возможность без отрыва от производства получить второе высшее образование, на этот раз связанное с профессией

программиста. В 90-е годы прошлого века компьютерные технологии еще только находили полноценное применение. Позже на горно-обогатительном предприятии приветствовали и помогали внедрить все инициативы, с которыми выступал Александр Жирихин.

Защитив диплом на тему: "Автоматизация горных работ в системе AutoCad", молодой специалист в полной мере использовал свои знания маркшейдера. А сама дипломная работа послужила толчком для автоматизации производственных процессов в маркшейдерском деле. Тем более, что Александр к тому времени подготовил компьютерные программы по расчетам обратной засечки и прямой засечки, оказавшиеся лучше действовавших на тот момент программ.

На время Александра Жирихина перевели в технический отдел рудоуправления для продолжения решения вопросов автоматизации горных работ. И следующая разработка специалиста, совместившего знания маркшейдера и программиста, позволила существенно упростить процесс планирования горных работ. С его участием создана и первая трехмерная модель карьера.

Далее Александр Жирихин становится заместителем, а позже и главным маркшейдером ПАО "Ураласбест". В 2010 году по его инициативе комбинат приобрел GPS-приемники, совершившие подлинную революцию в деятельности маркшейдеров. Благодаря этим приборам ликвидирована трудоемкость, многократно выросла производительность и точность в замерах, производимых маркшейдерами. И штурманы горных работ теперь в полной мере оправдывают свое звание.

В. СИНЯВСКИЙ.
Фото О. КОЖЕВНИКОВА.

■ 9 Мая - День Победы

Не сломили военные годы

Окончание. Начало на 1-й странице.

Осенью Парасковью делегировали уполномоченным на уборку урожая в колхоз. 19-летней девчонке предстояло организовать процесс и руководить бригадой женщин и подростков. Ведь все мужчины - на фронте. Хотя и считалась формально Парасковья главной, работала наравне со всеми. Жила у местной старушки, которая учила ее жать серпом рожь, вязать снопы.

Когда уборочная закончилась, девушка вернулась на хлебокомбинат. Подсчитав трудодни в колхозе, Парасковье выдали зерно и муку - это стало хорошим подспорьем для семьи. Тяготы военных лет ощущали на себе и в тылу.

- Молодая - мужа и детей нет, вот и участвовала везде, соглашалась на все, как бы сейчас сказали, авантюры, - вспоминает Парасковья Николаевна. - Поэтому меня как добросовестную активистку рекомендовали в городской комитет партии. Была сначала секретарем. Ранним утром уже бежала на работу. Отвечала на звонки, соединяла всех по телефону. Интересно было учиться новому, общаться с людьми.

...1945 год. Парасковья уехала учиться в Свердловский политехникум по энергетическому профилю. Но быстро поняла, что это не ее и вернулась в Асбест. Работала инструктором промышленного отдела горкома партии. Вела учет военных, вернувшихся со службы. На рабочем месте и встретилась со своим будущим мужем, который когда-то был ее одноклассником, тем самым Михаилом Больных, которого в первый год войны провозжали на фронт.

Свадьбу сыграли в 1950 году. В любви и согласии прожили сорок лет. Михаил Максимович Больных был секретарем партийной организации новомеханического завода (сегодня - Асбестовский ремонтно-машиностроительный завод). Вместе с супругой окончил Асбестовский горный техникум. Парасковья заочно получила профессию техника. Практику проходила в рудоуправлениях комбината "Ураласбест".

- Помню, пытаюсь вытащить кабель из-под экскаватора. Маленькая, худенькая - какой из меня горняк... Машинисту приходилось спускаться из кабины, чтобы помочь мне выполнить задание, - теперь уже с улыбкой вспоминает Парасковья Николаевна.

После окончания техникума она получила направление на асбестообогатительную фабрику №4, где проработала четверть века. Начинала в цехе кривоотборщиком (специалист по ручной добыче хризотила), выросла до инженера по рационализации и изобретательству.

- Как-то вызвал меня директор и спрашивает: "Поработаешь временно в отделе кадров?". А я уточняю - почему временно? Могу на постоянной основе, - вспоминает Парасковья Николаевна.

Так и возглавила фабричный отдел кадров. Все тонкости кадрового дела постигала на практике, внимательно относилась к работникам, решала вопросы по улучшению условий труда.

Парасковья Николаевна признается, что любила свою работу - всегда шла в коллектив с радостью. Искренне получала удовольствие от возможности помочь людям. При этом всегда успешно совмещала работу и дом. С мужем они вырастили сына, помогали в воспитании внуки. И даже сегодня, несмотря на солидный возраст, Парасковья Николаевна водится с правниками. А еще недоумевает: почему ее перестали брать в сад - она готова с энтузиазмом продолжать выращивать цветы. Когда-то была примером для коллег - агитировала после работы заниматься садоводством: полезно для здоровья и урожай к месту.

Семейные объясняют все заботой о бабуле - мало ли что... Увы, годы дают о себе знать - хотя и молодится Парасковья Николаевна, силы уже не те. Но вот чего у нее не отнять - так это присутствие духа. Именно оптимизмом и заряжено ее бодрое долголетие.

Е. ЛОБОВА.

■ Хорошая новость

Дачные рейсы

Ежегодно в рамках социальной политики и исполнения коллективного договора комбинат "Ураласбест" организует бесплатные автобусные маршруты до садовых товариществ "Светлое" и "Каменка".

Общественный транспорт, предоставленный градообразующим предприятием, является единственной возможностью добраться из города до садовых участков и обратно. Данные маршруты пользуются популярностью каждый год. За шесть месяцев по дачным маршрутам выполнено 400 рейсов, более тысячи человек воспользовались возможностью добраться до своих участков.

Не первый год ПАО "Ураласбест" оказывает благотворительную помощь садоводам. Доставка земляков на бесплатных автобусах до садовых товариществ "Светлое" и "Каменка" - одна из традиционных мер социальной поддержки. Все расходы здесь берет на себя градообразующее предприятие.

В текущем году рейсы осуществляются с 30 апреля по вторникам, четвергам, субботам и воскресеньям.

Пресс-служба ПАО "Ураласбест".

■ Больше, чем хобби

Главное -
получать удовольствие
от процесса

Виталий Сухоруков увлекся рисованием, став отцом. Себя называет самоучкой и признается, что азы творчества постигал вместе с дочкой.

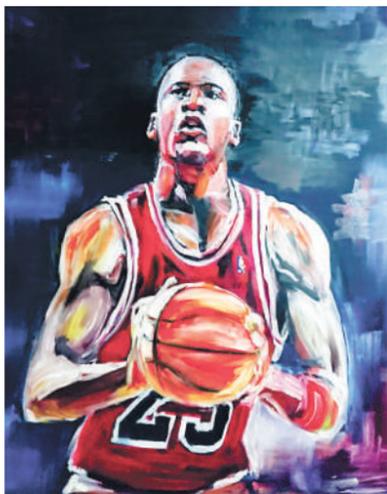
Виталий СУХОРУКОВ - старший мастер участка по ремонту колонны "Южная" автотранспортного предприятия. В комбинат "Ураласбест" устроился пятнадцать лет назад. Начинать слесарем.

- На комбинате трудились оба моих деда. И я другое место работы даже не рассматривал, - признается Виталий. - Комбинат "Ураласбест" - это "белая", стабильная заработная плата, социальные гарантии. Мне кажется, самое лучшее место работы для асбестовцев с возможностью карьерного роста.

Совершенно случайно коллеги узнали, что Виталий Сухоруков - не только хороший сотрудник, но и человек, увлекающийся рисованием, хотя он никогда не занимался в художественной школе.

- В школьные годы у меня были изрисованы все тетради. А потом мы вместе с дочкой начали постигать азы рисования, знакомиться с разными техниками. Сейчас больше всего нравится писать пейзажи и абстракцию, - говорит Виталий Сухоруков. - Поначалу, конечно, выходило кривовато, но я получал большое удовольствие от процесса. В какой-то момент стал понимать, что получается!

И сегодня рисование для Виталия Сухорукова - больше, чем хобби. Это способ отвлечься от бытовых забот и хлопот, на время вместе с дочкой переключиться на что-то приятное.



Е. ЛОБОВА.
Фото автора и из архива
В. СУХОРУКОВА.

■ Наставничество

Преємственность поколений

В декабре 2021 года в ПАО "Ураласбест" введено в действие новое Положение о наставничестве. Директор Учебного комбината Денис БОРОДУЛИН рассказал о нюансах работы по документу и поделился личной историей о том, как ему помогал наставник в начале профессионального пути.

- Денис Владимирович, какие изменения произошли с принятием нового Положения? Прежнее - отменено?

- Нет, на сегодняшний день действуют оба документа. По первому Положению "О наставнике молодого работника" мы работаем с сентября 2007 года. В нем прописано, что за молодым сотрудником - до 35 лет - руководителем предприятия назначает наставника, который после оформления документов курирует подшефного от года до трех лет. Наставник заполняет дневник. Эти данные передают в комиссию, она выбирает лучших рабочих педагогов на основании поданных документов. Итоги подводят к Дню строителя, награждение лучших наставников проходит в праздничной обстановке.

В новом Положении уже не говорится о возрасте. Сейчас наставник может быть как у молодого работника, так и у человека с определенным опытом, но которому нужна помощь в освоении новых профессиональных навыков.

Определено два вида наставничества: адаптационное и развивающее. Адаптационное - для трудоустроившихся и не имеющих необходимых умений и навыков выполнения трудовых функций. Речь идет в том числе о выпускниках профессиональных образовательных организаций среднего и высшего образования, трудоустроившихся после перерыва более шести месяцев в осуществлении данной трудовой деятельности или функции, в том числе по замещаемой профессии или должности. Срок адаптационного наставничества - до шести месяцев.

Развивающее - предусмотрено для переведенных или назначенных на другую должность сотрудников. Срок такого наставничества - до трех месяцев. К каждому из наставляемых - индивидуальный подход. Возможно, кому-то хватит и месяца, чтобы освоить профессию в полной мере.

- Как выглядит процедура наставничества с самого начала, к примеру, если я захочу устроиться на работу в одно из подразделений "Ураласбеста"?

- При отсутствии определенной квалификации по профессии отдел подбора персонала уведомляет Учебный комбинат, что данному сотруднику необходима поддержка по такой-то профессии. А мы даем ответ - есть ли возможность предоставить наставника, и кто им станет.

Наставник составляет индивидуальный план работы и направляет его в Учебный комбинат для утверждения. Это единственный документ, который ему надо будет заполнить.

После того, как вас научили всему, что было необходимо, вы сдаете на разряд либо проходите тест или экзамен на повышение квалификации. Далее нужно оценить, хорошо ли вам работало друг с другом. Для того, чтобы уйти от предвзятости, запросим у руководителя структурной единицы дополнительную оценку как наставника, так и его подопечного.

- Я получаю новый опыт и профессиональные навыки, а какая выгода у наставников?

- После того, как все анкеты с оценками собраны, и мы видим, что план адаптационного наставничества выполнен, а экзамен сдан, наставнику полагается единовременная выплата в размере до ста процентов средней зарплаты начинающего сотрудника, ес-

ли это рабочий, а для инженерно-технического персонала - до десяти тысяч рублей за каждого подопечного.

По предыдущему Положению лучшим наставникам выплачивалась премия в размере средней заработной платы по комбинату за первое полугодие. Но тогда выбирали всего трех лучших, а сейчас вознаграждение полагается всем при условии выполнения обязательств.

Если какие-то условия не соблюдаются - наставляемый не сдал на разряд, наставник не выполнял договоренности - Положением предусмотрено снижение премии.

За одним наставником может быть одновременно закреплено до трех наставляемых. Соответственно, премия может быть увеличена втрое.

- Наставничество включает в себя только обмен сугубо профессиональной информацией?

- Нет, мы сделали акцент на общение. Не просто, чтобы человек учился определенным нюансам в работе, а чтобы смог влиться в коллектив, узнать его историю, систему ценностей. Например, кто-то встречается по выходным и катается на лыжах либо коллеги отмечают Новый год семьями.

Положение также предполагает, что от наставника перейдет большой объем знаний не только в рамках своей профессии, но и по деятельности подразделения.

Важный аспект сотрудничества - создание позитивной мотивации у молодого работника. Он должен понимать, что трудится не просто по указанию своего непосредственного руководителя, для своего участка, цеха, а на большом предприятии, и от него многое зависит. Так поддерживается заинтересованность в производственном процессе.

- На данный момент работа по новому Положению началась. Что уже сделано?

- В соответствии с Положением мы запросили у руководителей структурных единиц списки возможных наставников, провели тестирование и собеседование. В общей сложности отобраны в кандидаты порядка 125 человек. С 27 апреля для этой группы организовано обучение в нескольких форматах: онлайн и очно по четырем темам. После тестирования им будет вручен сертификат "Наставник ПАО "Ураласбест", и они войдут в реестр.

- Кому принадлежит идея усовершенствовать систему поддержки начинающих работников?

- Это общая идея. Обсуждали в рамках дирекции по управлению персоналом возможные улучшения деятельности с новыми сотрудниками, проанализировали имеющиеся у нас подходы и опыт других предприятий. В итоге появилось последнее Положение. Пока его результативность не ясна на сто процентов. Планируем по итогам года оценить эффективность и внести коррективы. Именно поэтому и работает прежняя система, в том числе практика закрепления инструкторов производственного обучения за учениками и прикрепления наставников к студентам-практикантам. Здесь пока - без изменений по документам и оплате.

- А у вас были наставники?

- Когда я устроился на РМЗ слесарем-электриком по ремонту тяговых электродвигателей электровоза, моим наставником назначили опытного слесаря-электрика. Никогда не забуду, как он мне показывал набивку подшипников смазкой: руками в рукавицах у него получалось в разы быстрее, чем у меня с помощью инструмента. Он научил, как притирать щетки двигателя, как определить, шумит ли подшипник, и многому другому. Мне, двадцатилетнему парню, именно такой наставник и был нужен в то время.

П. РАЗНИЦЫН.
Фото автора.