

## ■ За ними - будущее



## Обмен опытом и новыми идеями

Специалисты из числа кадрового резерва ПАО "Ураласбест" провели в конце сентября слет на базе отдыха "Путеец" на берегу Белоярского водохранилища. Перспективные сотрудники градообразующего предприятия защитили проекты по улучшению условий труда.

Участников слета приветствовал директор ПАО "Ураласбест" по управлению персоналом Виктор ПОПОВ:

- В это непростое время комбинат выдерживает новые вызовы и твердо стоит на ногах. Но этого недостаточно. Чтобы стать еще выше в профессиональном плане, нужно двигаться вперед, и не просто по горизонтали, а вверх. Именно поэтому руководители комбината собрали лидеров мнений - ту самую команду, которая поможет реализовать позитивные изменения в кратчайшие сроки.

Окончание на 2-й странице.

## ■ Выполняя Миссию

## Производственные дирижеры построили эффективное отвалообразование

Простои фабрики из-за несвоевременного вывоза отходов обогащения в нынешнем году сократились более чем в два раза по сравнению с 2021-м. Достигнут результат не за счет увеличения числа транспорта, оборудования или людей, а благодаря слаженности действий участников процесса.

Производство - единый организм. Сбой на одном участке нарушает ритм работы всей производственной цепочки. Большое количество простоев оборудования по организационным причинам было в числе проблем, названных топ-менеджерами комбината при анализе ситуации до начала "перестройки" предприятия. А эффективный процесс отвалообразования стал темой синергетика под руководством Дмитрия Берсенёва.

- Нашей целью было формирование прогнозируемого и оперативно управляемого процесса отвалообразования, включая отгрузку, транспортировку и размещение отходов фабрики, - рассказывает Дмитрий БЕРСЕНЁВ, заместитель директора ПАО "Ураласбест" по производству. - В обсуждении задействовали представителей рудоуправления, Управления железнодорожного транспорта и фабрики. Благодаря их вовлеченности и профессионализму цель достигнута.

Они перечислили возможные варианты сбоев, с которыми сталкивались в работе. Собранный информацию и собственный опыт проанализировали специалисты производственной дирекции и составили карту процесса. Документ объединил и усовершенствовал действующие регламенты по взаимодействию между структурными единицами комбината.

Окончание на 3-й странице.

## ■ Языком цифр

**1300** На комбинате "Ураласбест" началась вакцинация работников от гриппа.

В настоящее время в здравпункты предприятия поступило более 1300 доз вакцины. На эти цели направлено около 300 тысяч рублей.

## ■ Новости

### Антихризотилых решений нет

В конце сентября в штаб-квартире Продовольственной и сельскохозяйственной организации ООН в Риме состоялось 18-е заседание Комитета по рассматриванию химических веществ Роттердамской конвенции.

В мероприятии приняли участие свыше 80 человек, включая 30 членов комитета и примерно 50 наблюдателей из правительства, гражданского общества и промышленности. В том числе и представитель Международного Альянса профсоюзных организаций "Хризотил" Д.Р. Селянин.

Комитет рассмотрел два химических вещества и принял решение рекомендовать Конференции сторон включить их в Приложение №3 Роттердамской конвенции. Никаких антихризотилых решений в ходе заседания принято не было.

### Две котельные - за год

Отопительный сезон начался на комбинате "Ураласбест" - 26 сентября тепло запустили в административных зданиях и производственных помещениях предприятия.

Важной социальной задачей было построить и запустить до холодов блочную водогрейную котельную на производстве №2 асбестообогащительной фабрики. И с задачей справились - 23 сентября был произведен первый пуск, а с 26-го котельная успешно функционирует.

Напомним, что в феврале нынешнего года новый энергообъект был запущен и на восточной промплощадке комбината.

### "Город" на базе ОМТС

Имитацию городского движения создадут на базе отдела материально-технического снабжения для сдачи практического экзамена водителями погрузчиков, подготовку которых проводит Учебный комбинат ПАО "Ураласбест".

Отметим, что из почти 50 обучаемых половина - работники комбината, получающие специальность за счет предприятия.

Завтра, 7 октября, ученики курса профессиональной подготовки водителей самоходных машин (водитель погрузчика категории "С") будут сдавать теоретическую часть экзамена. Для сдачи практики специалисты ОМТС и Учебного комбината ПАО "Ураласбест" готовят площадку на базе ОМТС - приобретают дорожные знаки и наносят разметку.

Сегодня  
В  
номере:

НАЙТИ  
И УЛУЧШИТЬ

Устраняем  
недостатки  
в работе

3

ДЕНЬ  
АВТОМОБИЛИСТА

Лучший мастер  
по ремонту -  
в АТП

4

ЛЮДИ  
КОМБИНАТА

Фабричная  
женщина-  
праздник

4

# Обмен опытом и новыми идеями

Окончание. Начало на 1-й странице.

В первой части мероприятия кадровые резервисты выступили с идеями по производственным улучшениям и с рационализаторскими предложениями.

- Одна из целей слета резервистов - обмен опытом. Он должен проходить в комфортной и безопасной среде, - рассказала **бизнес-тренер отдела обучения развития персонала ПАО "Ураласбест" Мария ТИХОНОВА**. - Специалисты говорят об опыте работы, выдвигают предложения. Некоторые из представленных проектов находятся в процессе реализации, некоторые - уже функционируют, а какие-то - только на стадии идей.

Так, например, **заместитель технического директора ПАО "Ураласбест" Аркадий МАЙДАНСКИЙ** поделился деталями из сферы охраны труда на комбинате. Он описал проблему оценки рисков для разных рабочих профессий во время трудового процесса:

- Задача предприятия сложна - необходимо оценить все риски для сотрудника не только на рабочем месте, но и во время его дороги до него. Прибавить к этому вероятности травм и заболеваний. В идеале - каждый день в связи с изменяющейся обстановкой проверять, не появилось ли нового риска?

Аркадий Иванович рассказал, что отделом охраны труда разработана методика расчетов, по итогам которых составляется карта рисков, где учитываются многие факторы, в том числе техническое состояние и год выпуска оборудования. На основании этого документа специалисты оценивают опасность условий труда и рассчитывают дополнительные выплаты, а также предпринимают шаги для снижения рисков.

Особенно тепло аудитория встретила выступление сотрудника асбестообогатительной фабрики. **Дробильщик Алексей ДАРКИН** предложил установить датчики уровня масла на дробилки.

- На данный момент уровень масла я проверяю шупом и измеряю обычной линейкой, - рассказал Алексей Борисович. - Этим можно заниматься все десять минут, которые отведены на регулировку - пока не настроишь оптимальный уровень. Хочу отметить, что выдвигаю предложение не ради собственной выгоды, а для улучшения условий труда, в том числе и для будущих поколений.

Дробильщик уверен: появление датчиков не только сэкономит время, но и убережет от поломок, вызванных резким падением уровня масла, а также сократит рабочие риски специалиста. Автоматизация одного процесса не означает, что специалист будет не нужен - на его плечах много других задач.

**Руководитель технического отдела рудоуправления Иван ВЕНЕДИКТОВ** выступил с предложением о покупке нового оборудования. Он рассказал о технологии наложения палетки на забой, по которой рассчиты-



Александр ТРОФИМОВ рассказал о грядущих изменениях в молодежной политике ПАО «Ураласбест»



Участники слета резервистов комбината «Ураласбест»

ваются гранулометрический состав горной массы.

- Специалист выезжает в карьер после взрыва, фотографирует взорванную горную массу, по снимкам определяет размер фракции относительно ячейки палетки размером 100x100 миллиметров. Этот процесс автоматизирован: спроектирован прибор, его стоимость - пять миллионов рублей.

Он просчитывает все параметры и выстраивает их в график прямо на месте съемки. Задача, которая перед нами стоит, - найти аналогичный прибор, производимый в России, - уточнил Иван Венедиктов.

**Директор ПАО "Ураласбест" по управлению персоналом Виктор ПОПОВ** напомнил участникам слета, что благодаря желанию облегчить выполнение рабочего процесса появляется идея. Как те предложения, которые представляли сотрудники комбината в этот день, она становится первым шагом к позитивным изменениям в будущем.

Виктор Владимирович считает, что именно сам рабочий лучше всего знает, что изменить, чтобы его труд стал эффективнее и легче. Кроме того, он рассказал, какие вызовы приходится принимать отделу кадров, чтобы соответствовать требованиям времени.

**Антон КОВРИГИН, директор ПАО "Ураласбест" по системе менеджмента качества**, показал преимущества работы в условиях упорядоченности. Пояснил модный термин "реинжиниринг бизнес-процессов" - приведение в порядок производственной деятельности.

- В основе всех результатов лежит отношение к тому, что делаешь. Если сотрудник относится к своим обязанностям как в мультфильме: "И так сойдет!", то и результат получится так себе. Не будьте безразличны к тому, что вы делаете, - напутствовал коллег Антон Юрьевич.

После выступления посыпались вопросы: зачем сотрудники системы менеджмента качества требуют те или иные показатели, почему так часто взаимодействуют с рабочими? Пояснил принцип деятельности сотрудников отдела СМК, Антон Ковригин посоветовал для решения конкретных проблем обращаться напрямую к нему. Руководитель заверил,

что выступает за то, чтобы работать на комбинате стало проще и легче, а бюрократизацию некоторых процессов необходимо устранить.

О реорганизации работы с молодежью рассказал **председатель Совета молодых специалистов ПАО "Ураласбест" Александр ТРОФИМОВ**:

- Вместо Совета молодых специалистов мы хотим организовать Совет молодых работников. Требования для получения этого статуса будут проще: возраст - до 35 лет и образование - не ниже 11 классов школы. Работник напишет заявление, и мы примем его в Совет. Самых активных будем поощрять финансово - до пяти тысяч рублей в месяц из мотивационного фонда, созданного специально для этих целей.

По словам Александра Трофимова, представительство Совета молодых работников также планируется расширить - охватить, как минимум, дочерние предприятия комбината в черте Асбестовского городского округа.

Так как членов Совета станет намного больше, увеличится и его руководящий состав. У председателя будет шесть заместителей, один из них будет выполнять функции секретаря. Расши-

рение состава поможет в планировании деятельности: для каждого мероприятия планируется создавать отдельные рабочие группы, участники которых не будут пересекаться друг с другом.

После изменений на звание "Молодой работник" будут претендовать сотрудники, активно участвующие в жизни комбината, разрабатывающие рационализаторские предложения и показывающие отличные результаты в труде. Рассматривать кандидатуры для присвоения звания будет руководство Совета молодых работников, а присуждать звание - в дирекциях комбината.

После выступления резервистов и представителей руководства комбината участники слета переместились в конкурсную зону, где разделились на три группы и выполняли сложные, но от того не менее интересные задачи по командообразованию. Только вместе можно было перебраться через условное "болото", помочь самому смелому члену группы балансировать на деревянных ходулях в форме буквы "А", пройти змейкой по паутине, отгадать логические загадки.

**Проректор Уральского государственного горного университета по учебно-методическому комплексу Сергей УПОРОВ** отметил готовность ПАО "Ураласбест" проводить активную работу с кадровым составом:

- Ребята-резервисты - энергичные, глаза у них блестят. Их настрой очень важен, потому что в горной отрасли на данный момент - большая нехватка специалистов, и не все предприятия, к сожалению, занимаются развитием своего потенциала.

Также Сергей Александрович подчеркнул, что слет предоставил рядовым работникам уникальную возможность задать актуальные вопросы руководству комбината напрямую.

- Опыт показывает, что без таких мероприятий не обойтись, - поделился мнением **директор ПАО "Ураласбест" по стратегическому развитию Сергей РОСЛЯКОВ**. - Когда мы находимся в пределах производства, мысль заключена в рамки рабочих планов: что нужно сделать сегодня, и что будет сделано завтра. А в неформальной обстановке, когда профессионалы знакомятся, говорят о своей деятельности, обмениваются опытом, рождаются новые мысли и идеи, появляются полезные инициативы. Поэтому подобный формат встреч - основа развития предприятия.

П.РАЗНИЦЫН.  
Фото автора.

Первый этап поиска точек эффективности в структурных единицах и подразделениях ПАО "Ураласбест" завершен. В скором времени начнется вторая фаза, призванная устранить выявленные замечания. Об этом в ходе состоявшегося в сентябре Организационного совета по изменениям доложил директор по системе менеджмента качества Антон КОВРИГИН.

## Найти и улучшить

Напомним, что с 11 июля по 4 августа более 140 сотрудников ПАО "Ураласбест" в составе 14 групп проводили диагностику проблем на комбинате по трем направлениям: внутри структурных единиц, во взаимодействии подразделений и в целом в ПАО «Ураласбест». По итогам диагностики участниками выявлено 812 вопросов, которые были объединены в 413 групп.

Как пояснил в рамках заседания Оргсовета Антон Ковригин, наиболее часто называли: недостаток квалифицированного персонала, рабочих и руководителей среднего звена, устаревшую систему материального поощрения работников, проблемы в процессах снабжения и документообороте, недостатки, связанные с работой корпоративной системы управления предприятием "1С: Управление холдингом".

Мы подготовили приказ, согласно которому решение выявленных недостатков будет идти по двум направлениям: ответственность за решение "глобальных" проблем, связанных со взаимодействием между структурными единицами и в целом по комбинату, будет возложена на директоров по направлениям. Организовывать решение вопросов, выявленных непосредственно в структурных единицах, предстоит созданным Советам по изменениям. Раз в месяц будем рассматривать результаты по всем направлениям, - отметил инициатор проекта.

По словам председателя Совета директоров ПАО "Ураласбест", члена Оргсовета Владимира КОЧЕЛАЕВА, участие коллектива в выявлении, а главное в решении насущных проблем - правильный вектор развития предприятия.

Руководство видит и знает одни недостатки, работники на местах, в забоях, на экскаваторах, в цехах - другие. Теперь же есть весь спектр вопросов, которые совместно предстоит решить. Это начало большого пути по улучшению предприятия, - отметил Владимир Кочелав.

# Производственные дирижеры построили эффективное отвалообразование

Окончание. Начало на 1-й странице.

- Неисправности электровозов и экскаваторов, плановые ремонты и нарушение функционирования железнодорожной инфраструктуры, различия графиков работы структурных единиц, человеческий фактор при передаче информации - проблем, сказывающихся на результате, немало. Застраховаться от них сложно, но мы нашли, на что можем повлиять, - отмечает начальник производственного отдела Елена ПОПОВА. - Внедрили электронные рапорты, чтобы консолидировать информацию для оперативного управления. Мое "детище" - программа внутрисменных простоев технологического процесса, которую заполняют диспетчеры структурных единиц, отмечая время и причину простоев оборудования, и электронный рапорт "Состояние комплекса приема отходов", который разработала по итогам синергетима.

"Документы, компьютерные программы сводок... А что в производстве изменили для снижения простоев?", - спросите вы. Давайте посмотрим.

Подготовка руды к обогащению осуществляется в дробильно-сортировочном комплексе фабрики (ДСК). Думпкар по команде оператора разгружает прибывшую из карьера руду в дробилки. В цехе ДСК происходят дробление и грохочение руды, классификация обедненного продукта с получением крупного щебня фракции 40-70 мм, сушка руды крупностью 30 мм, обработка черновых концентратов шахтных печей и складирование сухой руды перед обогащением.

После стадийного дробления с извлечением черновых концентратов,



Начальник производственного отдела Елена ПОПОВА и старший диспетчер Екатерина ВЕНЕЦКАЯ показали электронный рапорт "Состояние комплекса приема отходов". Эта программа помогла повысить оперативность управления процессом отвалообразования

их обезгаливания, обеспыливания и классификации в цехе обогащения готовая продукция упаковывается и отправляется потребителю, а образующиеся отходы аккумулируются в бункерах. Тут начинаются новшества.

- В начале смены заполняю в новой программе "Состояние комплекса приема отходов" данные о проценте заполнения бункеров, которые передают мастера смен фабрики. Исходя из производственных планов, указываем ожидаемый план отходов за смену. С этой информацией специалисты УЖДТ и рудоуправления планируют и свою работу, - поясняет диспетчер фабрики Елена ДОБРОУМОВА.

Диспетчеры внешнего и внутреннего железнодорожных участков тоже вносят оперативные данные - сколько электровозов исправны, все ли бригады работают, в порядке ли пути... Вывозят отходы электровозы с уплотненными думпкарами на станцию Каменская.

- В нашей деятельности принципиальных изменений

не произошло. Работаем с дежурными по станциям - они руководят, куда и когда едем, а я докладываю о выполнении, - рассказывает Владимир БЕЛОВ, машинист электровоза, занятый на вывозке отходов с фабрики. - А то, что результат лучше, так он из мелочей складывается. И организация, и улучшение железнодорожной инфраструктуры. Где-то кадровый вопрос сказался - дополнительные руки при ремонте тоже ускоряют работу.

Девять локомотивов, пять точек приема и разгрузки отходов - четыре шагающих экскаватора и один гусеничный (ЭКГ) складировать отходы в отвалы.

- В целом, ведем отсыпку отвалов как обычно, выполняя поставленные производственные задачи. Разве что порядок передачи информации теперь другой. Раньше о поломке машинист экскаватора общал дежурному станции, теперь через начальника смены - горному диспетчеру, - говорит начальник смены цеха горных отвалов Владислав ПЯТАЛОВ.

То есть количество техники и бригад не изменилось. Перемены вновь организационные, например, свою часть электронного рапорта горные диспетчеры рудоуправления заполняют не в начале, как раньше, а в конце смены.

- В семь утра и в семь вечера программа запускается, чтобы мы могли внести данные, - уточняет Наталья ЛАВЕЛИНА, горный диспетчер рудоуправления. - Узнаю у начальника отвалов о готовности экскаваторов к работе - нет ли поломок или плановых ремонтов.

- Это очень удобно, что в начале смены уже есть информация о текущем состоянии производства, - отмечает старший диспетчер производственного отдела Екатерина ВЕНЕЦКАЯ, контролирующая процесс отвалообразования. - Добросовестное заполнение рапортов диспетчерами подразделений помогает принимать оптимальные и своевременные решения.

Получается, самое большое влияние на организацию отвалообразования оказывает обмен информацией. Как опытные дирижеры, управляют процессом дежурные и диспетчеры. У них на вооружении - десятки онлайн-камер в разных точках технологических цепочек, компьютерные программы, отражающие в режиме реального времени количество отходов в бункерах, местонахождение составов, экскаваторов и другие сведения.

Результатом слаженной работы над общей задачей по выпуску продукции, а именно на это в конечном итоге нацелены действия по снижению простоев, стало снижение показателя "Отсутствие транспорта УЖДТ под бункерами отходов" с 153,75 часа в первом полугодии 2021 года до 71,67 часа в первом полугодии 2022-го.

Е. ИВАНОВА.  
Фото автора.



# Рационализатор и умелый организатор

**Накануне Дня строителя старший мастер по ремонту электрооборудования крупнотоннажных грузовых автомобилей колонны "Южная" Виктор ЧАЩИН по результатам работы в 2022 году признан "Лучшим мастером по ремонту" автотранспортного предприятия ПАО "Ураласбест".**

Почетного звания, свидетельствующего о большом вкладе опытного специалиста в развитие и совершенствование ремонтных работ, Виктор Аркадьевич удостоивается не в первый раз. И все благодаря тому, что творчески относится к своей профессии.

В школьные годы его манили почти неограниченные возможности применения электрических технологий в развитии техники. Он рано стал умелым радиолюбителем и получил известность среди тех жителей города, кто был на "ты" с радиотехникой.

После школы и службы в армии Виктор окончил курсы электриков при комбинате "Ураласбест" и в конце сентября 1985 года устроился в колонну "Южная" автотранспортного предприятия. Выбор места работы был неслучаен. Новоиспеченный электрик хорошо знал, что сюда начали поступать 110-тонные карьерные БелАЗы, которые фактически переведены на электрический ход - на заднем мосту смонтированы два тяговых электрических двигателя, приводившие автомобиль в движение.

- В тот момент, - вспоминает Виктор Чашин, - и опытные мастера-ремонтники, и я, начинающий работник, оказались в равном положении - ремонт принципиально нового электрического оборудования,

которое использовалось не только для приведения в движение, но и при торможении самосвала, пришлось осваивать с нуля.

Поначалу при серьезных поломках приходилось для консультаций вызывать представителей завода-изготовителя, но вскоре дело с ремонтом электрического оборудования пошло на лад. Именно Виктор Чашин стал ведущим специалистом при выполнении подобных ремонтов карьерных "богатырей".

Ему присвоили пятый, а затем - наивысший для ремонтника шестой разряд. Но Виктор ощущал потребность в большем уровне знаний, поэтому поступил в Асбестовский горный техникум на электромеханика, и без отрыва от производства с отличием окончил его в 2010 году.

Этот год оказался знаковым для Виктора Чашина: исполнилось четверть века трудовой деятельности в колонне, сразу после получения диплома его назначили старшим мастером по ремонту электрооборудования, а главное - ему присвоили звание "Почетный работник комбината "Ураласбест". Больше всех был рад отец Аркадий Чашин - сын повторил его достижения. Старший Чашин подрастком в годы Великой Отечественной войны пришел трудиться фрезеровщиком на ремонтно-механический завод. Участвовал в изготовлении снарядов и иной во-



енной продукции для фронта, а после войны, когда на градообразующем предприятии ввели высшее звание, одним из первых стал Почетным работником комбината.

Признание заслуг окрылило Виктора Чашина. В колонне "Южная" особо отмечают его прекрасные организаторские качества. Например, сегодня в городе не готовят специалистов по ремонту электрического оборудования карьерных самосвалов. Приходится обучать электриков, устраивающихся на работу. Как руководитель, старший мастер не является наставником молодежи, но он умеет увлечь и молодых, и более опытных работников своими разъяснениями - как можно устранить поломку, улучшить работу оборудования. И искренне радуется, когда видит - после общения с ним в обеденный перерыв или в свободную минуту электрослесари берутся за чертежи и схемы, творчески размышляя, как справиться с поставленной задачей.

Сам Виктор Чашин осознал, насколько творческая у него работа, с

первых дней и быстро превратился в успешного рационализатора. Ежегодно старший мастер вносит по несколько рацпредложений, улучшающих условия труда, приносящих большой экономический эффект. Он разработал специальную консоль, помогающую извлечь ротор из тягового генератора и не повредить электрообмотку. Решил эту задачу в тот момент, когда из-за отсутствия специальных приспособлений никто не знал, как справиться с такой задачей.

А еще Виктор Чашин изготовил прибор, позволяющий тестировать на электронных блоках специальные перемишки-жгуты и мгновенно находить поломки, хотя прежде из-за сложности оборудования для этого требовалось много времени. Он и сейчас подготовил приятный сюрприз для бюро по рационализации: разработал метод измерений особо низких сопротивлений, от которых зависит эффективность динамического торможения двигателем. Метод успешно опробован на практике, и автор готовится подать очередное рацпредложение.

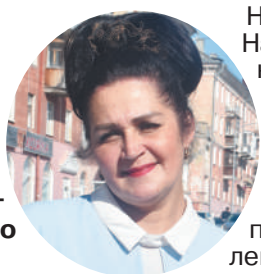
- За 37 лет профессиональной деятельности, - признается старший мастер, - не помню ни одной похвальной поделки - каждый раз они новые, что повышает интерес к работе. Связано это и с тем, что БелАЗы грузоподъемностью 130 тонн, которые мы обслуживаем, постоянно совершенствуются, становятся лучше и надежнее. Особенно в последнее время. Из-за санкций в Белоруссии установили на поступивший недавно самосвал китайский двигатель и отечественную электронику. И наши мастеровые поддерживают такое импортозамещение.

**В. СИНЯВСКИЙ.**  
Фото автора.

## В свободную минутку

# Снегурочка с асбофабрики

**Энергия Натальи ТИХОМИРОВОЙ нескончаема: работает на ответственном участке, занимается спортом, организует праздники, регулярно ходит в лес - зимой катается на лыжах, летом собирает грибы и ягоды.**



На асбофабрике Наталья Валентиновна - с 2006 года. Признается, что со временем стало легче: обновляется оборудование, к примеру, поставлены новые гидравлические машины.

- Работа живая, интересная, - говорит машинист конвейера Наталья Тихомирова. - За счет гидравлических машин, подающих давление на упаковочные, происходит упаковка продукции. Системы взаимосвязаны, реагировать на внештатные ситуации, если они возникают, нужно оперативно.

Ее привела на фабрику мама Людмила Зайцева, которая проработала машинистом конвейера 28 лет. - Когда пришла на фабрику, сразу вступила в профсоюз, - рассказывает активистка. - Организуем праздники для коллег. В День народного единства играем в пейнтбол, зимой с коллегами и их детьми ходим на каток. Никого не принуждаю - только предлагаю. Большинство откликается с удовольствием!

Этим летом она организовала транспорт и повезла желающих в лес - собирать чернику.

- Ее в этом году много, - рассказывает женщина. - Зная мое увлечение, коллеги говорят: "Собери мне пару литров". Как я могу отказать?

Всей семьей Тихомировы ходят и за грибами.

Довольно часто Наталья Тихомирова занимается организацией праздников.

- Когда начала работать на фабрике, предложила больше внимания уделить пенсионерам, - говорит Наталья Валентиновна. - Купила материал и заказала костюмы Деда Мороза и Снегурочки, написала сценарий.

Много лет Тихомировы приходят к пожилым людям вместе с их взрослыми детьми, поздравляют с Новым годом. Есть программа и для малышей.

- Дети по традиции пишут Деду Морозу письма, - рассказывает исполнительница роли Снегурочки. - Поэтому первым к ним прибегает мой старший сын в образе почтальона Печкина, узнает, кто отправлял Дедушке послание, а потом заходим и мы с



мужем в костюмах волшебников.

Люди хорошо организуются, когда их правильно замотивировать. Зная умение Натальи Тихомировой вдохновлять соратников, ее позвали поучаствовать в экстремальном мероприятии.

- 3 сентября в составе комбината "Ураласбест" ездили на "Стальной характер" в Екатеринбург, - рассказывает Наталья Валентиновна. - Задача гонки - пробежать семь километров, преодолевая препятствия. Залезть на крутую гору, проползти под колючей проволокой, перепрыгнуть через барьеры, пройти водную преграду и

многое другое. Мне очень понравилось, потому что я - человек подвижный, спортивный: легко сажусь на шпагат, а перед забегом в качестве разминки крутила «колесо». Молодежь в нашей команде, включая моего сына, удивлялась, откуда у меня столько энергии.

Философия соревнования проста: как бы ни было трудно, свою команду капитан должен довести до финиша. Она близка и понятна Наталье Тихомировой, потому что именно так она относится к любому начатому делу.

**П. РАЗНИЦЫН.**  
Фото автора и из архива.