

ЗА БОЛЬШУЮ ХИМИЮ

AZOT

Газета Кемеровского акционерного общества «АЗОТ». Выходит с 29 января 1960 года.

№ 12 (2678) 15 ИЮЛЯ 2022 ГОДА

// «АЗОТ» ЗА СПОРТ!

«Азот» — значит первые!



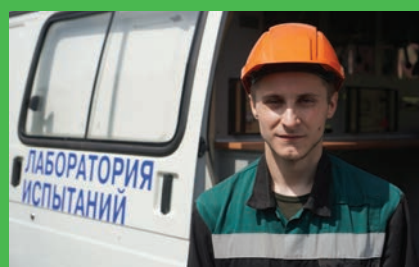
1 июля на территории санатория «Танай» состоялся летний этап Спартакиады ХК «СДС». Команду «Азота» представляли 160 сотрудников предприятия — это и спортсмены, и болельщики, и творческие коллективы. В едином порыве к лидерству наша сборная заняла первые места во всех конкурсах — среди болельщиков, творческих номеров и фотозон, а самым волнительным событием стала триумфальная победа спортсменов «Азота» в общекомандном зачёте! (Стр. 4-5).

2



Курс на ESG-трансформацию

3



30 лет на благо «Азота»

8



«Азот»: соединяя сердца

// АКТУАЛЬНО

Курс на ESG-трансформацию



▲ Галина Мекуш — практикующий эксперт по ESG-повестке, внедрению и сопровождению стратегии устойчивого развития в российских компаниях



▲ В обучающем семинаре по теме «ESG-повестка и её роль в устойчивом развитии бизнеса» для руководителей разного уровня ХК «СДС» и предприятий-партнёров приняли участие и сотрудники «Азота»

5 июля на базе КемГУ для руководителей разного уровня ХК «СДС» и предприятий-партнёров состоялось обучение по теме «ESG-повестка и её роль в устойчивом развитии бизнеса». Семинар-тренинг провела заведующая кафедрой региональной и отраслевой экономики, профессор, д.э.н. Кемеровского госуниверситета Галина Мекуш. В обучающем семинаре приняли участие и руководители КАО «Азот».

ESG-повестка в последнее время является наиболее актуальной и сегодня воспринимается как будущее каждой компании. Уже сейчас треть крупнейших российских банков

осваивают ESG-рейтинги компаний, от которых в дальнейшем будет зависеть их статус. Поэтому обучающий курс про ESG-трансформацию для сотрудников холдинга — это необходимый шаг на этом пути. Только применяя принципы ESG, предприятие будет инвестиционно привлекательным и сможет позиционировать себя как компания-приверженец этих принципов.

Программа семинара состояла из теоретических аспектов понимания ESG-повестки, её внедрения в мире и в России, а также анализа практик ESG-стратегий крупными компаниями. В ходе однодневного обучения сотрудники предприятий узнали о том, откуда произошла архитектура ESG-повестки, какая методология лежит в основе этой трансформации и как это адаптируется на национальный корпоративный уровень. А самое главное — ознакомились с тем, какие процессы в менеджменте должны проходить, чтобы приступить к той самой ESG-трансформации.

«Этот семинар даст старт к очень сложному, долгому, но перспективному процессу ESG-трансформации. Сейчас ни одна крупная компания в мире не видит более эффек-

тивного пути, как повысить свою стратегическую стоимость, производительность труда и инвестиционную привлекательность. Вот уже два десятка лет приверженность к ESG-трансформации объединяет тех, кто стремится быть устойчивым лидером, привлекательным не только для инвесторов, но и для будущих соискателей и местных сообществ», — сказала Галина Егоровна. Она отметила, что «большая редкость, чтобы с разных предприятий одновременно руководители разных уровней погрузились в повестку. Выравнивающая встреча — это хорошее начало пути».

Драйвером мировых изменений последних десятилетий является в первую очередь экологическая повестка саммитов, посвящённых решению глобальных проблем: XXI век связан с истощением самых разных природных ресурсов. А днём рождения ESG-идеологии считается доклад по инициативе Глобального договора ООН «Кого это волнует. Подключение финансовых рынков к меняющемуся миру» (2004 г.). Именно в этом докладе компаниям рекомендуется взять на себя лидирующую роль, внедряя в свою политику экологические, социальные и управленческие

факторы и раскрывая информацию и отчёты в стандартизированном формате. Каждая компания должна вести учёт, взять критериями для своего оценивания принципы ответственного инвестирования. Включение в свои стратегии экологических, социальных и управленческих факторов на стадии принятия инвестиционных решений — это и есть ESG-трансформация.

Несколько лет потребовалось всему миру для того, чтобы из того огромного количества проблем и целей, которые предлагались разными странами, комиссиями и экспертами, отобрать основные из них, которые будут мигрировать и объединять все движения по ликвидации острых мировых проблем — экологических, нищеты, голода, неравенства и т.д. И с 2015 года абсолютно все международные движения направлены на достижение 17 целей устойчивого развития. В настоящее время в мире уже около 5000 компаний, которые официально декларируют политику ответственного инвестирования, и сегодня мы наблюдаем, как ESG-процессы адаптируются и на национальный уровень в виде конкретных нормативных документов.

Алина Соколова

// НОВОСТИ КУЗБАССА

Кемерово — в списке на включение в федеральный проект «Чистый воздух»

Об этом сообщила заместитель председателя правительства РФ Виктория Абрамченко. Всего в федеральном проекте «Чистый воздух» нацпроекта «Экология» в 2023 году будет участвовать 41 город. В списке на включение — 29 городов, где по итогам наблюдений Росгидромета отмечен высокий или очень высокий уровень загрязнения воздуха.

«Городам, где остро стоит проблема качества воздуха, необходимы все механизмы снижения выбросов и улучшения экологической ситуации. Это и модернизация коммунальной инфраструктуры, и экологическая модернизация промышленных предприятий. Потребуется решение по переводу частных домовладений на экологичные виды отопления, а также закупка экологичного общественного транспорта. Для каждого города предусмотрим отдельные мероприятия, а для каждого загрязнителя — строгую ответственность за соблюдение экологических норм», — подчеркнула вице-премьер Виктория Абрамченко.

В феврале 2021 года правительство Кузбасса в адрес Минприроды России и Федеральной службы по надзору в сфере природопользования направило свою позицию о необходимости включения Кемерово в число участников



федерального проекта «Чистый воздух» национального проекта «Экология».

«Нам было необходимо включить в программу «Чистый воздух» Кемерово. Над этим мы долго работали совместно с правительством и Минприроды России. Сейчас мы разработали комплексный план по снижению в городе вредных выбросов. Нам удалось получить нужную Кузбассу федеральную поддержку. Это решение позитивно повлияет на экологическую ситуацию в Кемерово, да и в целом в регионе», — отметил губернатор Кузбасса Сергей Цивилев.

Сейчас в федеральном проекте «Чистый воздух» участвуют 12 городов, в том числе и Новокузнецк. Федеральный проект «Чистый воздух» нацпроекта «Экология» реализуется в Новокузнецке с 2018 года. Работа ведётся по 24 мероприятиям, в результате которых к 2024 году совокупный объём выбросов в воздух Новокуз-

нецка должен снизиться на 77 тысяч тонн, а это минус 21,5% от уровня 2017 года. По итогам 2021 года Новокузнецк показал самый высокий уровень снижения выбросов в воздух среди городов-участников проекта. В этом году Кузбасс получит на реализации программы «Чистый воздух» 3,008 млрд рублей, в 2023 году — 2,244 млрд рублей.

Федеральный проект «Чистый воздух» — часть нацпроекта «Экология». Указ о нём президент Владимир Путин подписал в 2018 году после того, как стала очевидна острая проблема загрязнения атмосферы городов. Документ предусматривает модернизацию транспорта и производства. На реализацию проекта выделено около 500 млрд рублей.

По материалам пресс-центра Администрации Правительства Кузбасса

// ЦИФРЫ НОМЕРА

1-е место

в общекомандном зачёте заняла команда «Азота» в летнем этапе Спартакиады ХК «СДС»

30-летний юбилей

отметила электротехническая лаборатория «Азота»

1363 сотрудника

предприятия стали участниками проекта «Команда изменений» и до конца февраля 2023 года выполнят траекторию развития по индивидуальному плану

// ЮБИЛЕЙ

30 лет на благо «Азота»

Свой юбилей отметила электротехническая лаборатория «Азота». В её штат входит всего 17 сотрудников, и каждый день они выполняют масштабную работу. Контроль за исправностью оборудования и его наладка – то, без чего завод просто не смог бы функционировать. За отдачу и высокий профессионализм сотрудники были награждены благодарственными письмами и денежными премиями. Нескольким азотовцам были присвоены почётные звания за особый вклад в развитие предприятия.



▲ Работники ЭТЛ всегда на страже электротехнической безопасности!



▲ В честь 30-летия электротехнической лаборатории сотрудникам вручили почётные грамоты, благодарственные письма и присвоили почётные звания

Электротехническая лаборатория – место, в котором можно услышать, как подаётся напряжение в 32 тысячи вольт, где табличка «не влезай, убьёт» на решётке выглядит гораздо опаснее, чем на любом уличном щитке, а электроприборов на один квадратный метр больше, чем самих работников. Лаборатория занимается диагностикой оборудования и его наладкой, испытанием кабельных линий и средств защиты. Перед включением каждого прибора происходит исследование на предмет неисправности, которое проводится в соответствии с требованиями нормативной документации, и без протокола от лаборатории никто не имеет права включать технику.

Также практикуется подбор индивидуальных технических решений, учитывающих особенности исследуемого объекта. Электротехническая лаборатория производит широкий спектр измерений. Перечень конкретных видов работ, которые она может проводить, отражён в свидетельстве о регистрации, выданном Ростехнадзором.

ФОРМИРОВАНИЕ ЛАБОРАТОРИИ НА «АЗОТЕ» ПРОИСХОДИЛО В ДВА ЭТАПА: СНАЧАЛА В 1992 ГОДУ ОБРАЗОВАЛИ УЧАСТОК ПО НАЛАДКЕ ОБОРУДОВАНИЯ В СТРУКТУРЕ ЭЛЕКТРОРЕМОНТНОГО ЦЕХА. А СОВЕРШЕННУЮ ЭЛЕКТРОТЕХНИЧЕСКУЮ ЛАБОРАТОРИЮ, ОТВЕЧАЮЩУЮ ВСЕМ ТРЕБУЕМЫМ СТАНДАРТАМ, ОБРАЗОВАЛИ В 2016 ГОДУ.

За 30 лет работы она пережила немало изменений и по сей день продолжает идти в ногу со временем: внедряется новое оборудование, методики диагностики, повышается квалификация сотрудников. В век быстрой смены од-

них технологий на другие просто непозволительно стоять на месте, и лаборатория следует этим принципам.

Для удобства обслуживания всего завода на предприятии функционируют и стационарная, и передвижная станции. Таким образом появляется возможность проводить диагностику электроустановок как непосредственно в лаборатории, так и на месте нахождения – с применением мобильного комплекса, установленного в автомобиле.

Ежедневно коллектив лаборатории продвигает большую работу по устранению неполадок и повреждений оборудования. Любые электроустановки изнашиваются в процессе эксплуатации, создавая угрозу аварийных ситуаций и нанесения ущерба жизни и здоровью персонала и пользователей энергетического оборудования. Команда лаборатории изо дня в день стоит на страже электротехнической безопасно-

сти «Азота».

– Коллектив у нас дружный. Бывают, конечно разногласия, но в итоге всегда приходим к какому-то общему консенсусу, – рассказала **Анна Корсакова**, мастер электротехнической лаборатории. – Мы работаем в группах, которые распределены по всему предприятию. Всем вместе нечасто получается собраться, в каждой команде своя дружная атмосфера. Нас мало, а нагрузка огромная, но мы распределяем работу равномерно. У меня работа интересная – высоковольтные испытания. Когда случаются повреждения кабеля – это целое приключение, столько всего нужно сделать, чтобы его найти – именно это захватывает. С самого начала работы мне хотелось повышать квалификацию, набираться опыта именно в этой сфере и дальше развиваться на «Азоте».

Работа в электротехнической лаборатории очень ответственная, поэтому там трудятся толь-

ко опытные сотрудники с высоким уровнем компетенции, уже успевшие зарекомендовать себя на предприятии. Штат имеет дело с кабельными линиями, силовыми трансформаторами, изоляторами, ограничителями перенапряжений, высоковольтными, низковольтными выключателями и т.д. В том числе в лаборатории испытываются средства защиты от электрического тока: галоши, перчатки, ботинки, указатели напряжения до и свыше 1000 вольт, электромонтажные инструменты. Практически всё электрооборудование на «Азоте» прошла через руки работников ЭТЛ.

– Я начал работать в лаборатории в 1993 году, но на время уходил работать в цеха, – говорит начальник электротехнической лаборатории **Максим Дербенёв**. – Мне интереснее инженерная деятельность, она более творческая. Здесь мы занимаемся поиском неисправностей, повреждений – всегда идёт активный рабочий

процесс. За 30 лет потрачено много сил, вдохновения, инженерных мыслей. Много чего было внедрено нового. Хочу пожелать своим коллегам не стоять на месте, развиваться дальше, учиться новому и совершенствоваться!

В честь юбилея ведущему инженеру электротехнической лаборатории Дмитрию Манашову присвоено звание «Заслуженный азотовец», а электромонтеру по испытаниям и измерениям Альберту Шамсиеву и ведущему инженеру Денису Комарову – «Кадровый азотовец». Почётную грамоту вручили ведущему инженеру Данилу Коровину, благодарственным письмом награждён инженер первой категории Дмитрий Долгополов. Также благодарственные письма от профсоюзной организации за весомый вклад в развитие профсоюзного движения получил начальник электротехнической лаборатории Максим Дербенёв, мастер Анна Корсакова и ведущий инженер Алексей Манашов.

– За эти 30 лет лаборатория прошла непростой путь, и сегодня я хочу выразить огромную благодарность за вашу работу, – обратился к сотрудникам ЭТЛ **Александр Анисимов**, главный специалист управления главного энергетика. – Без вас не обходится ни пуск цеха, ни приём нового оборудования, ни поиск неисправностей, и вы всегда справлялись со всеми задачами с достоинством. Мне, честно говоря, даже иногда страшно бывает: «А если не найдут неисправность, что мы тогда будем делать?». Поэтому спасибо за ваш труд, за то, что постоянно развиваетесь и осваиваете новое оборудование!

Поздравляем лабораторию с юбилеем и желаем команде успешного завершения каждой рабочей смены, исправного оборудования и карьерного роста!

Ксения Малевич



▲ Целеустремлённость и трудолюбие – залог успешной работы и пример для других

// «АЗОТ» ЗА СПОРТ!



▲ С нами начинаются победы!

«Азот» — значит первые!

1 июля на территории санатория «Танай» состоялся летний этап Спартакиады ХК «СДС». Команду «Азота» представляли 160 сотрудников предприятия — это и спортсмены, и болельщики, и творческие коллективы. В едином порыве к лидерству наша сборная заняла первые места во всех конкурсах — среди болельщиков, творческих номеров и фотозон, а самым волнительным событием стала триумфальная победа спортсменов «Азота» в общекомандном зачёте!

Золото — в копилку «Азота»

Нет ничего ярче победного ликования болельщиков после игрового матча, определяющего золото спортивных соревнований: объятия, крики радости и ощущение единства командного духа — ведь эта победа одна на всех! Именно такие эмоции и пережили азотовцы после решающего матча в волейболе между командой «Азота» и сборной «СДС». Невероятно драматичная игра, напряжённый момент, всё внимание и силы команды прикованы к волейбольной площадке. Это был последний вид спорта в соревновательной части спартакиады холдинга. Все понимали: от победы в общекомандном зачёте нас отделяет одно очко! На трибуне собралась вся делегация «Азота»! Болельщики ликуют и срывают голоса и своей бурей эмоций буквально заряжают команду на эту последнюю решающую атаку! И вот он — такой долгожданный — мяч приземляется за сеткой у противника! Мы — чемпионы!!!

Этого головокружительного успеха ждали всей командой! Верили и надеялись до последнего — победа будет за нами! Главное — не сдаваться! Но выйти на спортивные площадки лицом к лицу с соперником — это только половина дела, позади — дни тренировок, отборочные этапы, распределение сил. Для участия в спартакиаде холдинга спортклуб «Азота» отобрал 40 лучших спортсменов завода.

Масштабное спортивное событие, объединившее предприятия ХК «СДС» и партнёров и приуроченное ко Дню молодёжи, посетили более 1200 человек, из них самой многочисленной оказалась делегация

нашего предприятия. Всего в 9 видах спорта (легкоатлетическая эстафета, футбол, волейбол, стритбол, нарды, теннис, дартс, бильярд, перетягивание каната) состязались 6 команд предприятий («Азот», «СДС-Уголь», «СКЭК», сборная «СДС», сборная предприятий строительной отрасли, «СДС-Энерго») — и две команды студентов — сборные КузГТУ и студентов среднего профессионального образования Кузбасса.

Соревнования спартакиады открыла легкоатлетическая эстафета: участники состязались в беге на 100 метров, прыжках в длину и смешанной эстафете (400 на 200 метров). В лёгкой атлетике команду «Азота» представляли 4 человека — **Анастасия Гончарова**, **Екатерина Чуева**, **Святослав Бабенков** и **Андрей Закутный**. По результатам этого этапа наша команда заняла 3-е место, 1-е место у команды СПО, 2-е — у сборной КузГТУ.

— Получается, что мы стали лучшими в лёгкой атлетике среди предприятий! За командой студентов участвовали кандидаты в мастера спорта, это достойные соперники, которые регулярно тренируются, поэтому нам даже не обидно было им проиграть, — прокомментировала специалист дирекции по развитию бизнес-системы «Азота» **Екатерина Чуева**.

Анастасия Гончарова была основным игроком и в настольном теннисе, и она доказала, что в этом виде спорта сильнейшая среди спортсменов предприятий, но заняла второе место, проиграв участнице из КузГТУ. Мужскую команду представлял **Виталий Андришин**, изолировщик цеха



▲ Со старта соревнований легкоатлеты «Азота» передали эстафету высоких результатов остальным участникам сборной

специализированных работ, которому также буквально чуть-чуть не хватило до первого места: «Я сделал всё что мог, сражался, как лев! В следующий раз обязательно выиграю, буду к этому готовиться». Однако по общему результату теннисисты «Азота» стали первыми, доказав — мы лучшие в теннисе!

Но в спорте сильнейших не бывает без обидных поражений. Иногда неудачи просто необходимы, чтобы в следующий раз сделать победный результат. Так, на этот раз команде «Азота» не повезло в нардах — в этой игре многое зависит от случая. Азотовцы стали третьими, пропустив вперёд «СДС-Уголь» и «СДС-Энерго».

Яркими по накалу эмоций оказались и соревнования по футболу. Спортсмены «Азота» выложились на полную и сделали всё возможное для самого лучшего результата: выиграли все игры в подгруппе. Но в полуфинале, где решалась судьба, будут футболисты играть за первое место или бороться за третье, сыграли 0:0, и в итоге проиграли в серии пенальти.

— За 3-е место тоже играли с сильной командой, сыграли вничью, но по пенальти снова проиграли и заняли 4-е место. То есть в ходе всех игр наши футболисты не проиграли ни одного матча, но так получилось, что они стали четвёртыми. Серия пенальти, честно говоря, нас очень сильно выбивают, — поделился переживаниями после игр председатель спортклуба **Павел Терехов**. — У нас очень сильные и хорошие игроки! **Владислав Заднепровский** — капитан нашей команды, играл целенаправленно, стремился победить, поддерживал команду, вёл за собой, профессионалы в футболе и **Максим Волков** (ГСО), и **Иван Ломакин** (ГСО). Наши вратари **Сергей Малицков** (ГСО) и **Максим Копылов** (ЦМОМ) тоже показали себя сильнейшими, во время игры пропустили только один гол.

— Первую игру провели с КузГТУ, команда достаточно сильная, ребята приехали подготовленные. Игра складывалась хорошо для нас, достигли победы 2:0. Второй матч играли со сборной «СДС», вышли, подустали немного, долго ждали... игра сначала

не давалась, потом забили второй гол и тоже выиграли 2:0. После двух побед обеспечили себе прямой путь в полуфинал. Настрой команды отличный, боевой, готовы выгрызть все участки поля! «Азот» победит! — ещё в ходе игр рассказал **Владислав Заднепровский** — капитан нашей команды по мини-футболу.

Конечно, каждый спортсмен «Азота» старался ради общего результата и внёс свой важный вклад в итоговое золото. Так, лучшими игроками в волейболе стал наш тренер **Дмитрий Ишков** и **Маргарита Назарова**. В дартсе одним из сильнейших был **Алексей Колокольцов**, который набрал больше всех очков.

— Несмотря на то, что, даже если мы где-то и проиграли, команда выглядела очень достойно! Мы ни одной игры не отдали просто так, не расслабились, мы были сильны, боролись до финального свистка! Ну и, конечно, следили за выступлениями наших соперников, особенно сильной была команда «СДС-Угля», и было досадно уступить им в перетягивании каната, потому что по весу



▲ Болельщики «Азота» – громче всех!



▲ Пока мы едины, мы непобедимы!

мы были примерно в одинаковом положении, – рассказал **Павел Терехов**.

– В летнем этапе Спартакиады «СДС» «Азот» закрыл все виды спорта и сразу претендовал на самые высокие места. Настрой сразу у всех был боевой, отличный, все стремились победить! И даже если кому-то чего-то не хватало, наш командный дух придавал сил, объединял, поэтому мы и стали первыми! – уверенно сообщил нам **Александр Храмов**, автор победного удара в волейбольном турнире.

В результате игр Спартакиады ХК «СДС» в общекомандном зачёте «Азот» стал победителем, оставив позади команду «СДС-Угля» (2-е место) и «СКЭК» (3-е место).

И эта спортивная победа стала по-настоящему триумфальной, когда к ней добавились ещё и победы в конкурсах!

Наша! Дача!

Все, кто работает летом, мечтают о субботе, чтобы в выходные всей семьёй выбраться на дачу, но 1 июля осуществилась мечта всех участников спартакиады, так как они смогли побывать на настоящей даче. Именно так звучала основная тема летних игр – «Наша дача». Ежегодно во время Спартакиады «СДС» проходят и несколько творческих конкурсов: среди болельщиков, творческих номеров и фотозон. И тема загородного отдыха означала, что в подготовке к творческим заданиям команды должны были придерживаться идеи загородного отдыха.

Конечно, наиболее ярко её можно было воплотить в конкурсе фотозон. И активисты Молодёжного совета проявили всю свою оригинальность, чтобы убедить участников и гостей спартакиады – лучший отдых на даче «Азота»! Ведь выходные по-азотовски – это в первую очередь душевная баня! Собранную руками сотрудников 6-метровую конструкцию бани с трубой украшала печка с речными камнями, лавочки для парения, банные шапки и берёзовые веники. В фотозоне «Азота» – всё, как в настоящей бане! Здесь были даже два парильщика – анимация фотозоны, ещё один критерий задания. Все, кто заходил в баню «Азота», мог надеть атрибутику, сфотографироваться, а на выходе с этой локации получить банный лист «Азота». Так наши активисты помечали людей, которые прошли через процедуру парения в бане «Азота».

Всего же в нашей локации отдыхающих ждали целых три фотозоны. На входе стоял забор с надписью «Дача «Азота»: здесь расположили садовую тачку с цветами, а даль-

ше – заросшая зелёная теплица с красивой аркой. Везде можно было сфотографироваться и даже поучаствовать в конкурсе дачных призов. Среди тех, кто фотографировался и выкладывал фото с #дачаазот2022 в интернет, азотовцы разыграли сетку для мангала, туристический стульчик, походный столовый набор.

Тема дачи продолжалась и в конкурсе творческих номеров. Каждой команде по жребию выпал свой формат: кому-то дали снять ролик, кому-то – сделать театр мод, «Азоту» нужно было подготовить песню с танцем.

– Но поскольку мы не любим простых вещей, совместно с нашим хореографом Ксенией Леоновой мы сделали синтез-номер. Я решила, что в номере должен быть сюжет, поэтому сделали его из нескольких частей. Мы подготовили целое представление – вечеринка на даче, на которой главным героем становится тот, кто не забыл приготовить шашлык. Конечно, всё это было с юмором, очень весело, по-молодёжному! Спасибо всем, кто принял участие в выступлении! Первый мужской хор «Азота», женская вокальная группа «Октава», женский танцевальный коллектив и наши спортсмены! Это было очень зажигательно! Поэтому нам и дали первое место, потому что как иначе?! Мы вложили всю душу! – рассказала руководитель группы социального развития **Екатерина Крепс**.

Пока спортсмены соревновались, болельщики не только поддерживали свои команды, но и проходили спортивный квест, по результатам которого, команда «Азота» из 10 человек также была признана победителем!

– Болельщики «Азота» были самыми громкими, весёлыми и быстрыми! А как же по-другому? Мы же отстаивали честь предприятия! И, думаю, у нас это отлично получилось! – смеётся **Александр Смоляков**, активист Молодёжного совета.

И так думают все, кто душой и сердцем был в тот день с нашей командой на Спартакиаде ХК «СДС», все, кто поддерживал, болел и верил в силы наших ребят! Красивая зрелищная борьба завершилась победой сильнейшего. И на этот раз сильнейшим оказался «Азот»! Ребята, вы молодцы!!!

Алина Соколова



▲ «Азот» гостеприимный: мы умеем отдыхать с душой!



▲ Сильный характер выковывается, только когда преодолеваешь сопротивление – и в спорте, и в жизни



▲ Наши футболисты показали красивую и зрелищную игру!

В ОБЩЕКОМАНДНОМ ЗАЧЁТЕ ПО ИТОГАМ СПАРТАКИАДЫ МЕСТА РАСПРЕДЕЛИЛИСЬ ТАК:

- 1-Е МЕСТО – КАО «АЗОТ»
- 2-Е МЕСТО – «СДС-УГОЛЬ»
- 3-Е МЕСТО – СКЭК

ПРИЗОВЫЕ МЕСТА ПО ВИДАМ СПОРТА:

ВОЛЕЙБОЛ:

- 1-Е МЕСТО – КАО «АЗОТ»
- 2-Е МЕСТО – СБОРНАЯ «СДС»
- 3-Е МЕСТО – «СДС-УГОЛЬ»

МИНИ-ФУТБОЛ:

- 1-Е МЕСТО – «СДС-УГОЛЬ»
- 2-Е МЕСТО – «СКЭК»
- 3-Е МЕСТО – СБОРНАЯ «СДС»

СТРИТБОЛ:

- 1-Е МЕСТО – «СДС-УГОЛЬ»
- 2-Е МЕСТО – СБОРНАЯ КУЗГТУ
- 3-Е МЕСТО – КАО «АЗОТ»

НАСТОЛЬНЫЙ ТЕННИС:

- 1-Е МЕСТО – КАО «АЗОТ»
- 2-Е МЕСТО – СБОРНАЯ КУЗГТУ
- 3-Е МЕСТО – «СДС-УГОЛЬ»

НАРДЫ:

- 1-Е МЕСТО – «СДС-УГОЛЬ»
- 2-Е МЕСТО – «СДС-ЭНЕРГО»
- 3-Е МЕСТО – КАО «АЗОТ»

ЛЕГКОАТЛЕТЧЕСКАЯ ЭСТАФЕТА:

- 1-Е МЕСТО – СБОРНАЯ СПО
- 2-Е МЕСТО – СБОРНАЯ КУЗГТУ
- 3-Е МЕСТО – КАО «АЗОТ»

ДАРТС:

- 1-Е МЕСТО – КАО «АЗОТ»
- 2-Е МЕСТО – «СКЭК»
- 3-Е МЕСТО – «СДС-ЭНЕРГО»

БИЛЬЯРД:

- 1-Е МЕСТО – СБОРНАЯ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ
- 2-Е МЕСТО – КАО «АЗОТ»
- 3-Е МЕСТО – «СДС-УГОЛЬ»

ПЕРЕТЯГИВАНИЕ КАНАТА:

- 1-Е МЕСТО – «СДС-УГОЛЬ»
- 2-Е МЕСТО – КАО «АЗОТ»
- 3-Е МЕСТО – «СКЭК»

// ИНТЕРВЬЮ

Как полюбить есть лягушек и выполнить ИПР

«Азот» на протяжении всей своей истории уделяет повышенное внимание улучшению навыков своих сотрудников, справедливо воспринимая реализацию потенциала работников как часть стратегии обеспечения общей экономической и кадровой безопасности.

В этом году была сформирована команда изменений, в которую вошли 1363 ключевых сотрудника предприятия — опора руководства для реализации программы качественной эволюции и модернизации предприятия. Каждый из них до 3 августа должен составить свой индивидуальный план развития и до 25 февраля следующего года его завершить. За помощь в составлении индивидуальных треков развития работников и сопровождение в процессе выполнения отвечает группа по кадровому резерву и оценке персонала. Как пройти этот цикл в срок и с высокой эффективностью, нам рассказала руководитель группы **Яна Миронова**.

— **Яна Валерьевна, расскажите, как формировалась команда изменений и кто вошел в её состав?**

— Изменения, о которых мы говорим, это мероприятия, направленные на укрепление и повышение конкурентоспособности и устойчивости «Азота», как лидера в отрасли. Команда изменений — это сотрудники, постоянно участвующие в процессе изменений на «Азоте». Есть три основных ролевых модели: носитель лучших практик и знаний о возможностях улучшения процессов, инициатор этих улучшений и наставник, контролирующей правильность применения инструментов бизнес-системы коллегами. Решение по каждому сотруднику принималось вместе с руководителем. После оценки и обсуждения на кадровом комитете, руководитель должен встретиться с сотрудниками и поставить развивающие задачи.

— **Как вы видите влияние развития сотрудника на развитие всего предприятия?**

— Глобальная цель — трансформация мышления сотрудников и развитие новой корпоративной культуры. Команда изменений поможет руководителю планомерно достигать приоритетных целей его подразделения. Например, есть задачи повышения операционной эффективности или внедрения бизнес-системы. А ещё есть сотрудники, которым нужно дать возможность проявить себя. Когда формировался список участников команды, исходили из их готовности прилагать дополнительные усилия. Создается группа единомышленников, которые поддерживают идеи руководителя и, заполняя свои области развития, двигают все подразделение вперед.

— **Области развития определяются сам сотрудник?**

— Нет, их определяет руководитель. Он ставит развивающую задачу по повышению уровня профессиональных навыков. В обязательной привязке к результативности сотрудника, на которой обучение должно отразиться. Мы постарались в этом цикле по максимуму облегчить составление индивидуального плана развития. Составили шаблон с приме-



▲ Руководитель группы по кадровому резерву и оценке персонала Яна Миронова

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ — БУДУЩЕЕ, КОТОРОЕ МОЖЕТ СЛУЧИТЬСЯ С НАМИ ЗАВТРА. ДЛЯ ЭТОГО НУЖНО СПРОГНОЗИРОВАТЬ ВАШЕГО ЖЕЛАЕМОГО БУДУЩЕГО И ВЫСТРОИТЬ МАРШРУТ К НЕМУ.



▲ Схема кадровой защищенности КАО «Азот» составляется ежегодно и является стратегическим показателем развития предприятия

ром в доступной форме, недавно провели обучающий вебинар для участников, направили всем презентацию. И наш «колл-центр» работает без перерыва — мы в любое время готовы оказать всю необходимую помощь.

— **Где можно найти всю информацию по ИПР?**

— Все необходимые документы выложены на «А-портале», в разделе «Библиотеки» и подразделе «Библиотека «Азота», в том числе инструкции по разработке и выполнению индивидуального плана развития. В библиотеке около 500 развивающих мероприятий. Участникам команды изменений мы предлагаем выбрать: прохождение электронного курса «Управление ресурсами», принять участие в проектах, изучить презентацию по инструментам бережливого производства.

— **Это ведь не первый цикл выполнения ИПР на предприятии?**

— Вообще, самые первые индивидуальные планы развития на «Азоте», которые я видела, были созданы в бумажном варианте ещё в 2015 году. Но автоматизированный механизм появился недавно. В рамках первого года в 2020 году было создано около 80 ИПР, а самостоятельно выполнен из них на 100% только один!

— **Общественность в моем лице жадает знать имя героя.**

— Это Алексей Скороходов, начальник цеха аммиака-1. Из пилотной группы он единственный, кто всё сделал по намеченному плану, довел все мероприятия до конца и прикрепил результат. Понятно, что тогда был пилотный проект и участники только учились выполнять планы развития, поэтому

ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ ДЕЙСТВИЙ ДЛЯ УЧАСТНИКА КОМАНДЫ ИЗМЕНЕНИЙ

1. ПОЛУЧИТЬ ОБРАТНУЮ СВЯЗЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ИЛИ ЭКСПЕРТА ПО ВЫБОРУ ОБЛАСТИ РАЗВИТИЯ.
2. СОЗДАТЬ ЗАЯВКУ ИПР НА «А-ПОРТАЛЕ».
3. ВЫБРАТЬ КОМПЕТЕНЦИИ И СФОРМУЛИРОВАТЬ ЦЕЛИ РАЗВИТИЯ.
4. В ШАБЛОНЕ ИЛИ БИБЛИОТЕКЕ ВЫБРАТЬ РАЗВИВАЮЩИЕ ДЕЙСТВИЯ, КОТОРЫЕ НАПРАВЛЕННЫ НА ДОСТИЖЕНИЕ ВАШЕЙ ЦЕЛИ РАЗВИТИЯ.
5. СФОРМУЛИРОВАТЬ ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ (В ФАЙЛЕ «БИБЛИОТЕКА РАЗВИВАЮЩИХ ДЕЙСТВИЙ» НА ЛИСТЕ «МАТРИЦА» УКАЗАНЫ ВОЗМОЖНЫЕ ВАРИАНТЫ).
6. ОТПРАВИТЬ ЗАЯВКУ ИПР НА СОГЛАСОВАНИЕ РУКОВОДИТЕЛЮ.
7. ОТСЛЕЖИВАТЬ СТАТУС ДВИЖЕНИЯ ИПР В ПЕРСОНАЛЬНОМ КАБИНЕТЕ НА «А-ПОРТАЛЕ».
8. НАЧАТЬ ВЫПОЛНЯТЬ ИПР ПОСЛЕ СОГЛАСОВАНИЯ.



▲ На все вопросы по составлению и выполнению индивидуального плана развития с радостью ответит ведущий специалист группы Юлия Бочкарева

у многих возникли сложности. На втором этапе, когда мы провели обучение и стали их сопровождать в процессе, результат был получен совсем другой. В прошлом году в группе было 558 человека, средний процент выполнения составил 77%. В новом цикле планируем ещё повысить этот процент. Есть система напоминаний, которая не даёт забыть о нём забыть — при приближении к контрольным точкам приходят уведомления по электронной почте. Причём дата выполнения мероприятия на каждом этапе устанавливается самим сотрудником. К наступлению 26 февраля будущего года выполнение плана развития на 85 % будет признано успешным.

— **Что участник команды изменений должен сделать до 3 августа?**

— Нужно выбрать компетенции для развития и развивающие действия для повышения, а дальше направить свой план на согласование. Мы не рекомендуем выбирать больше двух компетенций, потому что каждая предполагает реализацию определённого набора развивающих действий. После того, как в систему поступят заявки на прохождение трека индивидуального развития, у нас будет примерно месяц на экспертизу, проверку и анализ соответствия заявленного плана выбранному курсу развивающих мероприятий. В течение этого месяца — до 3 сентября — у сотрудников будет возможность внести в свой план поправки с учётом наших рекомендаций.

— **На что посоветуете обра-**

тить особое внимание?

— Теория, обратная связь и практика — три кита, на которых стоит развитие сотрудников. Ключевое значение будет иметь конкретное применение полученных навыков на рабочем месте. Есть очень много различных небольших лайфхаков, которые помогут вам сдвинуться с мёртвой точки. Например, начинать с тех дел, которые вызывают наиболее неприятные переживания, по методике Глеба Архангельского, который сформулировал такое правило «Сначала съешь лягушку». И таких инструментов много. Мы разработали конкретные инструкции, выполняя которые можно развить нужные компетенции.

— Невыполненное мероприятие — это не страшно, — включается в беседу **Юлия Бочкарева**, ведущий специалист группы по кадровому резерву и оценке персонала. — Это нельзя назвать неудачей. Допустим, человек взял большой проект, но сделал только половину. Зато он увидел свои зоны роста и многому научился. Могу дать один совет: при составлении и выполнении ИПР нужно ставить реальные цели и адекватно оценивать свои силы. Одна из причин невыполнения некоторых мероприятий — отсутствие инициативы от самого сотрудника. Если необходимый курс отсутствует в библиотеке — нужно найти его во внешних источниках. При наличии необходимого обоснования и разумной цены, предприятие готово вложиться в повышение его квалификации и оплатить обучение сотрудника.

— **Как оцениваются результаты ИПР?**

— Во-первых, отчёт о прохождении каждого этапа ИПР приходит руководителю и в нашу группу. Мы можем посмотреть, дать обратную связь и скорректировать процесс. А после того, как ИПР выполнен, мы с руководителем сотрудника анализируем результат, в том числе на предмет включения в кадровый резерв. В любом случае команда изменений будет работать каждый год. Этот цикл завершается в феврале, на кадровом комитете подводятся итоги, а в апреле-мае 2023 года мы начинаем выполнять новый индивидуальный план развития. И так каждый год. Ключевые сотрудники приносят компании большую часть результата, и от их постоянного развития зависит стабильность завода.

Антон Ганеев

// БИЗНЕС-СИСТЕМА «АЗОТА»

Первая электронная

Доска решения проблем – инструмент бизнес-системы «Азота», который за короткое время получил признание у заводчан. С его помощью проблемы, имеющиеся в цехе, привлекают больше внимания, а значит, устраняются быстрее.

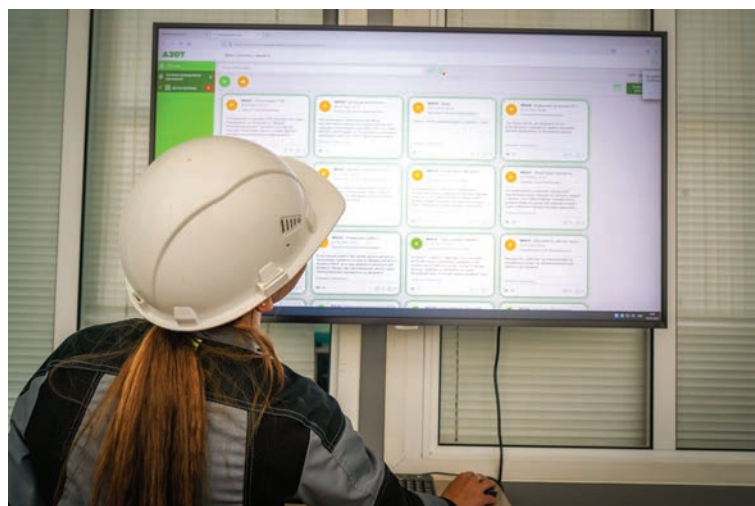
При этом азотовцы стремятся не только улучшать свою ежедневную работу с помощью инструментов бизнес-системы, но и реализуют идеи по совершенствованию самих инструментов. Так, в цехе аммиака-2 появилась первая электронная доска решения проблем. Автором идеи по её созданию стал начальник отделения **Егор Жаворонков**:

– Оцифровка данных – это глобальная тенденция. Постепенно любая информация становится частью цифрового пространства, и я уверен, в дальнейшем все доски решения проблем станут электронными. Был сделан первый, пробный шаг в этом направлении, теперь думаем о возможностях дальнейшего применения устройства в других целях.

Электронная доска решения проблем – это большой экран, размещённый недалеко от центрального пульта управления цеха. Каждый сотрудник может при помощи клавиатуры и мышки внести свою проблему на доску. На экране проблемы отображаются также, как в приложении «iДействуй». Специальный фильтр высвечивает только проблемы цеха аммиака-2. Таким образом, персонал видит полный список идей своих коллег, не рискуя дублировать их. Также одна обозначенная проблема может подсказать о наличии другой или вдохновить на более новую, свежую идею.



▲ Персонал цеха аммиака-2 приступил к использованию электронной доски решения проблем



▲ Место для установки доски решения проблем выбрано неслучайно – за смену здесь проходит максимальное количество людей

– Пока используем электронную доску решения проблем в тестовом режиме, смотрим, насколько удобно людям ей пользоваться. При этом не исключено внесение проблем с мобильных устройств, с маркерных досок, – поясняет Егор Жаворонков. – В дальнейшем хотелось бы сделать из неё информационную панель, на которой,

помимо проблем, будет отображаться другая важная информация, касающаяся безопасности, производственных вопросов, корпоративной жизни завода. В конечном итоге хочется получить живой инструмент визуализации и цифровизации, в котором, на мой взгляд, очень нуждаются цех и предприятие.

Приживается ли система?

Активная фаза проекта «Трансформация бизнес-системы «Азота» завершена. Её важнейшей целью стало формирование нового подхода к работе и повышение культуры производства в коллективах цехов-участников трансформации. Узнать о ходе выполнения этой цели можно при помощи инструмента «Анализ приживаемости».

«АНАЛИЗ ПРИЖИВАЕМОСТИ» – ОЦЕНКА УРОВНЯ ОСВОЕНИЯ ИНСТРУМЕНТОВ БИЗНЕС-СИСТЕМЫ «АЗОТА» В ПРОИЗВОДСТВЕННОМ ПОДРАЗДЕЛЕНИИ В ЗАВЕРШЕНИИ ФАЗЫ ВНЕДРЕНИЯ ПРОЕКТА БСА-Т.

Активная фаза первой волны охватила 5 цехов – аммиака-1, аммиака-2, карбамида, цеха № 13 и цеха № 15 – и была завершена 24 июня. На последней неделе активной фазы и проходил «Анализ приживаемости». Для чистоты оценки её проводили менеджеры БСА, не участвовавшие во внедрении инструментов в оцениваемых цехах.

В течение недели были проведены интервью с 30 руководителями и 63 рабочими в рамках «Анализа приживаемости». Также менеджеры дирекции по развитию БСА приняли участие в совещаниях у инфоцентров, сменно-встречных собраниях, технических советах по «Фабрике идей» и других мероприятиях, которые уже становятся в цехах стандартной работой. Для объективной оценки применялись стандартизированные чек-листы. Максимально возможная оценка по чек-листам – 5 баллов.

– При анализе приживаемости мы оцениваем не конкретных людей, а текущий уровень внедрения инструментов бизнес-системы. Это необходимо для определения дальнейших шагов

по реализации программы трансформации и изменения культуры производства, – говорит руководитель проектной группы дирекции по развитию БСА **Александр Абашкин**. – Был установлен целевой показатель по результатам «Анализа приживаемости» для активной фазы – 2,5 балла. С этой задачей справились все пять цехов. Хотелось бы отметить, что лидером с небольшим отрывом от остальных стал цех № 15: они набрали 2,95 балла.

Итоги диагностики были представлены руководителям подразделений. Результаты отражают факты, касающиеся текущего уровня внедрения инструментов БСА в цехе на настоящий момент, а также рекомендации, которые необходимо выполнить, чтобы достигнуть следующего уровня внедрения бизнес-системы. – «Оценка приживаемости» проводится в конце активной фазы проекта, затем – в конце фазы поддержки и далее становится одним из ключевых показателей эффективности работы подразделения. Этот показатель будет отслеживаться на постоянной основе и после завершения проекта трансформации, – уточняет Александр Абашкин.

ИТОГИ «ОЦЕНКИ ПРИЖИВАЕМОСТИ» В ЦЕХАХ «ПЕРВОЙ ВОЛНЫ»:

ЦЕХ № 15 – 2,95

ЦЕХ № 13 – 2,85

ЦЕХ АММИАКА-1 – 2,52

ЦЕХ АММИАКА-2 – 2,82

ЦЕХ КАРБАМИДА – 2,7

Екатерина Чуева

// РЕМОНТЫ

«Перезагрузка» оборудования

Специалисты кемеровского «Азота» помогли ПАО «Кокс» в восстановлении значимой детали для оборудования коксохимического производства. Сотрудники цеха № 3 УГМ обладают уникальными компетенциями в ремонте подшипников – важнейшей составляющей любого промышленного оборудования.

В механическую службу КАО «Азот» обратились представители Кемеровского коксохимического завода с просьбой выполнить ремонт подшипников скольжения диаметром 200 и 175 мм для приводной паровой турбины К-15-41-1, предназначенной для работы центробежного компрессора технологического воздуха. Сегодня у «Кокса» нет возможности самим реализовывать подобные ремонтные мероприятия. Заказ был передан в цех № 3 УГМ, в котором производится ремонт подобных деталей для нашего предприятия.

– Аналогичные подшипники установлены на агрегатах цехов аммиака-1 и аммиака-2, поэтому для нас такая работа особого труда не составила, – рассказывает **Александр Доценко**, начальник цеха № 3 УГМ. – Наши сотрудники имеют соответствующую квалификацию и большой опыт подобных ремонтов, применённый



▲ Ремонт подшипников – ювелирная работа, особое направление слесарного дела. Специалисты, умеющие её выполнять, на особом счету

метод наплавки мы постоянно используем для восстановления подшипников, функционирующих на «Азоте». Цикл у нас организован полностью в рамках одного цеха. Единственную помощь в подобном ремонте нам оказывают специалисты цеха технической диагностики, которые контролируют прилегание наложенного баббитового слоя.

Слесари-ремонтники цеха производят ремонт или заливку подшипников, используя баббит Б-83. Это антифрикционный литейный сплав на основе олова с добавлением меди, сурьмы. Только строгое следование всем технологическим требованиям даёт возможность получить после ремонта подшипники высокого качества.

Ремонт или перезаливка проходит по следующей схеме: сначала обезжиривается внутренняя поверхность подшипника с последующим травлением для получения прочного соединения с ним баббита. Далее необходимо провести лужение – нанесение слоя олова или его сплава на поверхность металлического изделия для защиты от коррозии и лучшего сцепления с наплавляемым баббитом. Затем специалист нагревает баббит до необходимой температуры и производит наплавку его на поверхность подшипника. Тут также есть свои особенности, требующие от работника максимальной сосредоточенности. Когда подшипник остывает, проверяется качество заливки. И завершает трудоёмкий процесс воссоздания детали механическая и слесарная обработка.

Опыт, чутьё, скрупулёзный подход – не каждому дано восстанавливать подшипники скольжения. Ранее даже существовала отдельная профессия «литейщик изделий из свинцовых сплавов». Сейчас совсем немного крупных предприятий сохранили это направление. На «Азоте» особенности техники выполнения заливки передаются от опытных слесарей начинающим.

– Недавно получили обратную связь от механиков ПАО «Кокс», – говорит Александр Доценко. – Агрегат, для которого мы отремонтировали подшипники, работает хорошо. Сотрудники предприятия приезжали к нам в цех для обмена опытом.

Ремонт оборудования во многих случаях значительно выгоднее, чем покупка нового. На нашем предприятии подход к ремонтным работам более чем основательный. Ремонтные службы тщательно выполняют свои обязанности, ведь от их стараний зависит функционирование каждой, даже самой незначительной на первый взгляд детали. Специалисты нарабатывают действительно ценный опыт, многие сложные ремонтные заказы азотовцы выполняют сами, отказываясь от подрядчиков. И ещё приносят дополнительную прибыль, обновляя оборудование и для других компаний.

Ремонт подшипников для «Кокса» – первый подобный запрос в цех № 3 УГМ за последнее время. В основном цех, оказывая дополнительные услуги, производит ремонт насосов, балансировку роторов. Также сейчас в рамках импортозамещения специалисты прорабатывают вопрос о восстановлении коллодных подшипников скольжения методом наплавки. Уже готово приспособление для выполнения подобных ремонтов. При удачном тестировании метода и получении хороших результатов «Азот» также сможет производить подобный ремонт для сторонних организаций.

Евгения Головина

// ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТУРИЗМ

«Азот» своими глазами

В рамках программы промышленного туризма кемеровский «Азот» запустил новую экскурсию — в цех нейтрализации и очистки промышленных и сточных вод (НОПСВ). У экскурсантов появилась возможность своими глазами увидеть технологические процессы, а также примерить на себя роль химика-лаборанта и с помощью простых экспериментов наглядно проследить процесс очистки промышленных стоков.

Являясь крупным производителем химической продукции, «Азот» признаёт свою ответственность перед обществом и другими заинтересованными сторонами и считает экологическую безопасность, охрану здоровья человека и окружающей среды неотъемлемым элементом своей деятельности и одним из основных приоритетов. Так, целью цеха нейтрализации и очистки промышленных и сточных вод является существенное снижение воздействия предприятия на реку Томь.

Цех запущен в работу в 1971 году и на данный момент является единственным в городе Кемерово цехом переработки и нейтрализации промышленных стоков полного цикла.

— Работа цеха — наглядная демонстрация реализации экологической политики предприятия, — рассказывает **Евгений Юрьев**, начальник цеха нейтрализации и очистки промышленных и сточных вод «Азота». — В отличие от городских сточных вод, цех принимает азотосодержащий, органический промышленный



▲ Илья Арефьев проводит наглядный эксперимент в рамках экскурсии для студентов КузГТУ

сток, и в том числе хозяйственно-бытовые сточные воды. Мы не сбрасываем загрязнения в реку Томь, а производим процесс очистки и нейтрализации промышленных

стоков до нормативно предельных концентраций. Переработанный очищенный сток становится пригодным для жизни различных микроорганизмов.

На примере производства цеха НОПСВ участники экскурсии знакомятся с тем, как устроена большая химия. Это особенно интересно молодежи, которая хочет построить успешную карьеру на промышленном предприятии. В её числе — представители вузов, студенты и кураторы различных направлений и специальностей, например, будущие механики, химики-механики, химики-органики. Новый формат позволяет экскурсантам на время почувствовать себя химиком-лаборантом и, приняв участие в простом эксперименте, с помощью методов объективного контроля наглядно увидеть, как в процессе очистки pH щелочной сток становится нейтральным.

Увлекательные экскурсии по территории предприятия проводит заведующий Музеем истории и трудовой славы КАО «Азот» Илья Арефьев. Его профессиональное мастерство в июне этого года было отмечено дипломом первой степени на III региональном конкурсе среди экскурсоводов и гидов-переводчиков в номинации «Лучшая экскурсия на промышленном предприятии».

— Цель данной экскурсии в том, чтобы показать, что на кемеровском «Азоте» существует технологический процесс по очистке загрязнений. Её посещение — реальный шанс для любого желающего попасть на территорию действующего химического цеха и посмотреть на процесс нейтрализации промышленного стока своими глазами, — говорит **Илья Арефьев**.

Кемеровская область известна в России как развитый промышленный регион, и экскурсии на кузбасские промышленные предприятия в последнее время только набирают популярность. Школьники и студенты стремятся узнать о промышленности региона больше и уже в юные годы думают над тем, как могут внести свой вклад в развитие Кузбасса. Кемеровский «Азот» впечатляет экскурсантов масштабами производства и возможностями, которые предприятие, помимо экскурсий, демонстрирует и в рамках производственных практик, приоритетным местом для прохождения которых кузбасская молодёжь выбирает КАО «Азот».

— Формат экскурсии очень понравился, потому что удалось самой стать участницей мини-эксперимента, — делится **Кристина Сорокина**, студентка 1 курса института химических и нефтегазовых технологий КузГТУ. — Впечатлил рассказ гида об истории цеха, технологии производства, отдельных фактах химической промышленности. Пока это интереснейшая экскурсия из тех, что я посетила. Очень хотелось бы пройти производственную практику на кемеровском «Азоте».

Расширение экскурсионных программ на «Азоте» — важный шаг в развитии промышленного туризма в Кузбассе. Посещение экскурсий — реальный шанс попасть на действующее производство и ощутить себя частью масштабной индустрии, одна из приоритетных задач которой — сохранение экологии.

Алиса Бодянская

// ПРАЗДНИК

«Азот»: соединяя сердца

Семейные пары России отметили светлый праздник — День семьи, любви и верности. Дата связана с чудесной историей любви муромского князя Петра и его жены Февронии. Ещё при жизни они стали образцами супружеской верности и семейного счастья и по легенде умерли в один день — 25 июня (по новому стилю — 8 июля) 1228 года. Эту семейную пару православные христиане почитают за покровительство семьи и брака.

На кемеровском «Азоте» есть немало прекрасных историй любви. Многие пары встретились благодаря предприятию и продолжили вместе развиваться в профессии и идти по жизни.

Екатерина и Максим Стрепетовы вместе 15 лет. Их знакомство произошло на встрече молодых специалистов на заводской турбазе «Берёзово». Как вспоминают они сейчас, сначала даже не обратили друг на друга внимание.

— Поехали туда по отдельности, а уехали уже вместе, — улыбается Екатерина, ведущий специалист управления главного механика, вспоминая первое знакомство. — Сейчас у нас трое детей. «Азот» и правда связал нас! Наш секрет крепкой семьи заключается в уважении к друг другу и любви. Мы начинали с нуля, добивались всего вместе, строили нашу жизнь. И сейчас бережём то, что имеем.

Супруги стараются совмещать отпуск, чтобы провести время всей семьёй, путешествуя по России.

— Мы любим посещать новые места, особенно нравится нам отдыхать на природе, — говорит Максим, мастер по ремонту цеха аммиака-1. — У нас дружная семья, мы поддерживаем друг друга. Моя супруга сильная волевая женщина, красавица, я её очень люблю, без неё не могу жить!

Семья Бочаровых — семья проектировщиков. Николай пришёл в про-

ектное управление «Азота» после института и обрёл здесь не только любимую работу, но и встретил будущую жену Екатерину. С 2009 года пара вместе трудится над созданием проектов в разных отделах. И хотя в рабочие часы они практически не пересекаются друг с другом, но подтверждают, что «Азот» делает их семью ещё крепче.

— Дети знают, что такое «Азот», знают, в каком здании папа и мама работают. Рассматривают с площади, что там дальше за проходной. Конечно, им очень интересно, что находится дальше! — рассказывает Екатерина, инженер-проектировщик строительного отдела. — Мы вместе с сыновьями ездим на общезаводские мероприятия, они обожают нашу турбазу «Берёзово», видят коллектив, приобщаются к корпоративной культуре. Однажды на турбазе сыну дали попробовать порыбачить, и теперь у нас вся семья увлекается рыбалкой. Начали со спиннинга, а теперь всё серьезно: и разная оснастка, и лодка, и мотор, и дальние поездки.

— Наша семья придерживается активного времяпрепровождения, — добавляет Николай, специалист энергоотдела проектного управления. — Мы можем на велосипедах вместе с детьми 30 километров проехать, зимой семьёй катаемся на лыжах. Есть у каждого и свои увлечения — например, Катя прекрасно шьёт.

28 лет вместе **Ольга и Александр Белоус**. Он пришёл на «Азот» 19 лет назад, сейчас работает мастером цеха по монтажу оборудования и металлоконструкций. Через три года Александр позвал сюда и Ольгу, она — аппаратчик цеха газового сырья.

— У нас разный график работы, но всё равно удаётся видеться и проводить время с семьёй, решать сообща какие-то вопросы, — говорит Александр. — Если получается, участвуем вместе в заводских мероприятиях.

Трое детей — такое богатство имеет семья.

— Наши старшие дети тоже пришли работать сюда, захотели сами, — отмечает Ольга. — Сын потом ушёл по специальности в угольную отрасль, а дочь трудится машинистом в цехе анон-3. Когда дети были маленькие, мы как многодетная семья, в полной мере ощущали поддержку предприятия: нам оплачивали садик, помогли с ипотекой, дети ездили в детские лагеря и многое другое. «Азот» сближает нашу семью ещё больше, о смене места работы мы и не думаем!

Семья — самое ценное, что может быть у человека. Это основа жизни. И пусть у каждого она будет крепка, как у семей «Азота»!

Евгения Головина



▲ Екатерина и Максим Стрепетовы



▲ Екатерина и Николай Бочаровы

Больше полезной и актуальной информации на официальной странице КАО «Азот» в социальной сети «ВКонтакте» и в Telegram-канале предприятия



ЗА БОЛЬШУЮ ХИМИЮ
АЗОТ

Редакционная коллегия: Алина Соколова, Антон Ганеев, Евгения Головина.
Фотографы: Андрей Михайлов, Виктория Коршунова.

Тел.: (3842) 771-772 доб. 61-84; 30-58.
Адрес: 650021, г. Кемерово, ул. Грузовая, стр. 1.
E-mail: saa13@azot.kuzbass.net

Отпечатано в АО «Советская Сибирь».
650000, г. Кемерово, ул. Карболитовская 1 Г.
Тираж 999 экз.