

ЗА БОЛЬШУЮ ХИМИЮ

AZOT

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

№ 3 (2669) 28 ФЕВРАЛЯ 2022 ГОДА

// ПРАЗДНИК

Генералам наших сердец!



В предпраздничное утро, 22 февраля, женщины КАО «Азот» поздравили мужчин предприятия с Днём защитника Отечества. Сотрудницы создали радостную атмосферу, подарили коллегам не только приятные сюрпризы, но и отличное настроение. Женщины обратились к мужчинам с тёплыми поздравительными словами и напоминанием беречь здоровье (стр. 6).

2



Изделия из
чисел

3



Начинаем
трансформацию

7



Новые
финалисты

// ПОЗДРАВЛЕНИЕ



Уважаемые сотрудницы
«Азота»!
Сердечно поздравляю вас
с замечательным праздником —
Международным женским
днём!

Согретый теплом ваших улыбок, этот прекрасный праздник стал настоящим символом весны. Воплощая в себе любовь и красоту, мудрость и милосердие, душевность и терпение, вы вносите в жизнь радость и гармонию. Щедро даря ласку и тепло своим близким, оберегаете в трудную минуту их от невзгод и жизненных проблем, кропотливо создаёте и поддерживаете домашний уют. Ваша забота и любовь делают нас, мужчин, сильнее, вдохновляют на созидательный труд и добрые поступки.

Примите самые тёплые пожелания здоровья, вдохновения и процветания! Пусть в вашем доме всегда царит мир, благополучие, удача и взаимопонимание, а первые лучи теплого солнца подарят счастье, весеннее настроение и достаток в семье!

Будьте всегда жизнерадостны и любимы!

С уважением,
генеральный директор КАО «Азот»
И.Г. Безух



// ЦИФРЫ НОМЕРА

60 лет
исполнилось Ангарскому
Азотно-туковому заводу
18 февраля

3 сотрудника
«Азота»

Алексей Бессонов,
Александр Спиридонов
и Сергей Скутин
вошли в число лучших
наставников России

на 20–30%

сократится трудоёмкость
процессов с внедрением
в работу нового
высокотехнологичного
фрезерного станка
L.K. Machinery MV1050
в ремонтно-механическом
цехе

// ПРОИЗВОДСТВО

Изделия из чисел

В ремонтно-механическом цехе ведутся пусконаладочные работы нового современного оборудования. Фрезерный станок с числовым программным управлением в скором времени войдёт в список основного оснащения подразделения.



▲ Высокотехнологичный фрезерный станок L.K. Machinery MV1050 позволит значительно повысить производительность подразделения

Высокотехнологичный фрезерный станок L.K. Machinery MV1050 заметно выделяется на фоне универсальных станков в механосборочном отделении цеха. Умная машина позволит значительно повысить производительность подразделения, снизить брак изделий, повысить их качество и точность обработки.

— Мы провели выборочный анализ фрезерных операций, горизонтально-расточных и частично слесарных, за 2020–2021 год, — объясняет **Денис Ощепков**, главный технолог РМЦ. — На его основе стало понятно, что с внедрением в технологический процесс этого оборудования трудоёмкость процессов сократится на 20–30%. И те работы, которые мы раньше делали за 10 часов, в скором времени сможем выполнять за 7 часов.

Ранее для изготовления одной детали, помимо фрезеровщиков, могли привлекаться сварщики и токари. Теперь процесс получения изделий упростится в несколько раз. Станок работает по CAM-модулям (от англ. Computer-aided manufacturing), это автоматизированная система, предназначенная для подготовки управляющих программ для станков с ЧПУ.

— На первоначальном этапе изготовления определённой детали наладчик разрабатывает её 3D-модель, — поясняет **Артём Алатарцев**, старший мастер механосборочного отделения РМЦ. — Потом по этой модели составляется программа, где выбираются необходимые режимы для операции, инструменты, оснастка. Далее на компьютере происходит симуляция изготовления этой детали. Затем идёт обработка программы и её загрузка в управляющую стойку оборудования.

Когда программа «перенесена» на станок, оператор запускает автоматизированный процесс изготовления детали. По сути получается, что из цифр рождаются новые изделия при минимальном участии человека. И самым трудоёмким этапом в их создании теперь будет не само фрезерование вручную, а подготовка проекта и отладка технологии на компьютере.

Для работы с умным фрезеровщиком нужны два специалиста: наладчик и оператор. Сейчас три сотрудника цеха, которые ранее трудились на универсальном оборудовании, заканчивают профессиональную переподготовку. Первый этап — обучение разработке управляющих программ — у них прошёл в Москве. Освоение

второй, практической части подходит к концу уже в цехе, непосредственно у станка.

После завершения обучения, в марте, «обновлённые» специалисты ремонтно-механического цеха приступят к полноценному изготовлению деталей на умном фрезеровочном станке.

— Универсальные станки у нас, конечно, пока останутся в цехе, но в дальнейшем, постепенно, думаю, мы откажемся от них совсем, — говорит **Николай Патраков**, начальник РМЦ. — Работников при этом будем переквалифицировать. И это касается не только фрезеровщиков. В этом году цех ожидает поступления ещё нескольких единиц оборудования с числовым программным управлением.

Стоимость этой технической обновки составила около 12 миллионов рублей. Такая инвестиция окупится в короткие сроки. Вложение средств в приобретение современного оборудования сегодня — это стабильная работа коллектива, надёжные детали для производственных подразделений и бесперебойный выпуск продукции завтра.

Евгения Головина

// НАЗНАЧЕНИЕ

На должность директора
по ремонтам офиса
трансформации
назначен

Иванов Александр
Николаевич



Александр Иванов будет осуществлять руководство формированием и реализацией стратегии развития блока технического обслуживания и ремонтов оборудования КАО «Азот». Александр Иванов имеет опыт руководства подразделениями в области ремонтов в крупнейших российских компаниях, а также значительный опыт трансформации моделей управления функций и бизнес-процессов в различных отраслях. До начала трудовой деятельности в нашей компании Александр Иванов руководил ремонтной функцией в Объединённой металлургической компании. Ранее работал партнёром в консалтинговой компании EY, занимал руководящие должности в крупнейших компаниях РФ. Окончил Московский физико-технический институт по специальности инженер-физик.

// БИЗНЕС-СИСТЕМА «АЗОТА»

Начинаем трансформацию

28 февраля на нашем предприятии официально стартовал проект «Трансформация бизнес-системы «Азота». Стартовая встреча прошла в актовом зале цеха аммиака-1. Здесь команде трансформации было рассказано о целях, задачах, ходе, а также системе мотивации проекта. Коротко о том, какое масштабное преобразование ждёт «Азот» в ближайшее время – в нашем материале.



▲ Игорь Безух: «Важно не быть в стороне, а стать частью единой системы, нацеленной на успех»

Идёт волна

Если говорить коротко, то с 28 февраля все заводчане начали постепенно перестраиваться на новый подход к работе, который можно назвать бизнес-системой «Азота». Закладывается он в постоянном применении инструментов, направленных на повышение эффективности работы, всеми сотрудниками предприятия.

БИЗНЕС-СИСТЕМА «АЗОТА» (БСА) – ПОДХОД К РАБОТЕ КАЖДОГО СОТРУДНИКА «АЗОТА» ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ АМБИЦИОЗНЫХ ЦЕЛЕЙ ПРЕДПРИЯТИЯ ЧЕРЕЗ ПАРТНЁРСТВО И ПОСТОЯННОЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ.

АМБИЦИОЗНАЯ ЦЕЛЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА «ТРАНСФОРМАЦИЯ БИЗНЕС-СИСТЕМЫ «АЗОТА» – ЛИДЕРСТВО ПРЕДПРИЯТИЯ В СВОЕЙ ОТРАСЛИ К 2023 ГОДУ

БСА-ТРАНСФОРМАЦИЯ – ЭТО ПРОЕКТ ПО РЕАЛИЗАЦИИ БИЗНЕС-СИСТЕМЫ «АЗОТА» НА ОТДЕЛЬНО ВЗЯТОМ РАБОЧЕМ УЧАСТКЕ ИЛИ В ПОДРАЗДЕЛЕНИИ, ПРИВИТИЮ КУЛЬТУРЫ ПОСТОЯННОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНСТРУМЕНТОВ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОЧИХ ПРОЦЕССОВ.

Трансформация пройдёт в несколько волн, каждая из которых охватит ряд цехов предприятия и завершится полностью осенью 2023 года. В первую волну войдут цеха крупнотоннажного производ-

ства (аммиака-1, аммиака-2, карбамида, № 15 и № 13). В каждом цехе команда проекта будет находиться 8 месяцев: 16 недель – «Активная фаза», 16 недель – «Фаза поддержки». За это время в подразделениях должны быть полностью освоены инструменты БСА. При этом они должны использоваться заводчанами не только в период трансформации, но и в дальнейшем, на постоянной основе.

Команда проекта

Актив команды проекта составят менеджеры дирекции по развитию бизнес-системы «Азота», а также представители цехов, участвующих в первой волне трансформации. Работники цехов примут участие в проекте в качестве стажёров. Их задачей будет качественное освоение инструментов БСА для их дальнейшей трансляции внутри коллективов своих подразделений. Однако, помимо этого, первостепенную важность имеет заинтересованность руководителей в реализации проекта по трансформации. Это во вступительной речи, в рамках стартового мероприятия, подчеркнул генеральный директор КАО «Азот» **Игорь Безух**:

– Мы уже давно занимаемся изменениями, улучшениями на предприятии. Проект «Трансформация бизнес-системы «Азота» – продолжение этой работы. И в ней очень

важна роль руководителя. Он должен стать примером, опорой и наставником для своего коллектива, пропустить через себя и транслировать новые идеи, по-новому организовать ежедневную деятельность подразделения. Важно не быть в стороне, а стать частью единой системы, нацеленной на успех.

Инструменты успеха

В рамках БСА-трансформации в цехах «Азота» будут осваиваться инструменты, позволяющие повысить эффективность работы по следующим направлениям деятельности:

- Безопасность
- Доска решения проблем
- Технология и качество
- Карта потока создания ценности
- Стандартные практики руководителей
- Клиентские соглашения
- Коммуникации
- Фабрика идей
- Цикл улучшений
- Эффективность ремонтов
- Общая эффективность оборудования
- Система управления эффективностью
- Высвобождение фонда рабочего времени РСС
- Методы решения проблем

– Конечно, на «Азоте» уже внедрены многие инструменты повышения эффективности, но не все из них работают корректно или, действительно, стали частью ежедневного труда заводчан, – говорит руководитель проекта, директор по развитию бизнес-системы «Азота» **Николай Денисов**. – Наша задача сделать так, чтобы они заработали в полную силу, дать методологию. Фундаментальная задача команды проекта по трансформации – научить и замотивировать людей генерировать идеи, которые позволят повысить общую эффективность работы пред-

приятия и стать ему в дальнейшем лидером в своей отрасли.

В интересах каждого

Для чего «Азоту» нужна БСА-трансформация? Ситуация на мировом рынке нестабильна, и конкуренция между крупными компаниями постоянно растёт. Тут, как и в природе, действует естественный отбор: выживут те, кто эволюционирует и лучше приспосабливается к внешним условиям. Соответственно, компания, которая следит за трендами, постоянно развивается, совершенствуется в плане снижения затрат, повышения качества продукции и эффективности процессов, имеет гораздо больше шансов не только выстоять, но и занять в дальнейшем лидирующие позиции.

От успешности предприятия во многом зависит и благополучие каждого его работника. Постоянные улучшения высвобождают денежные средства, которые работодатель может направить на повышение заработной платы сотрудников. Развивающаяся компания – это не только гарантия стабильности, но ещё и возможность карьерного роста для каждого её сотрудника. При этом трансформация не произойдёт без включения всех работников предприятия, ведь только люди на местах лучше других понимают, что нужно сделать, чтобы повысить эффективность своего труда.

– Почему именно бизнес-система «Азота»? Потому что в конечном итоге работа всего коллектива предприятия направлена на выпуск готовой продукции, реализацию бизнес-целей. Каждый азотовец заинтересован в том, чтобы завод получал прибыль, был эффективным и рентабельным, – сказал в рамках стартовой встречи Игорь Безух.

Екатерина Чуева



▲ В первую волну трансформации войдут цеха крупнотоннажных производств

АКТИВНАЯ ФАЗА

28.02.22

24.06.22

Диагностика

Разработка

Внедрение

УК «Галерея №1»

УК «Галерея №2»

Анализ приживаемости

Утверждение целей на «Волну»

Подведение итогов

Детальный анализ производственных процессов

Определение действий для улучшения процессов

Реализация планов мероприятий в подразделении. Завершение реализации базовых мероприятий. Проверка достигнутого экономического эффекта

ФАЗА ПОДДЕРЖКИ

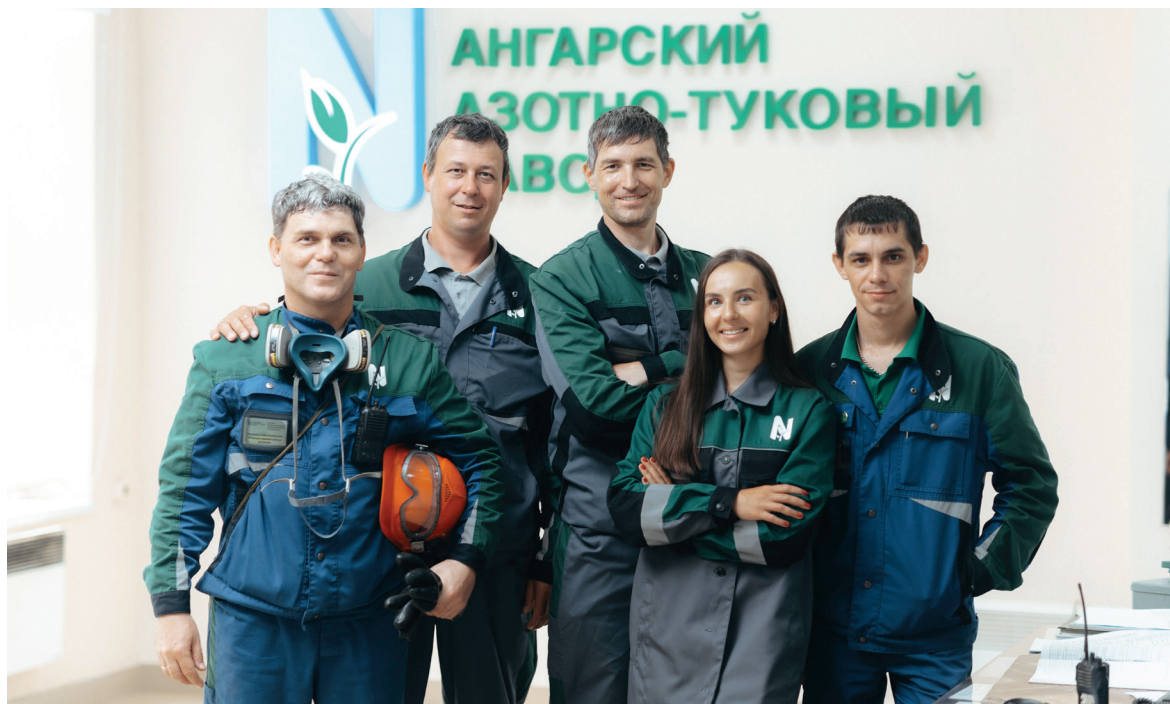
16 НЕДЕЛЬ

Закрепление устойчивости изменений. Подтверждение достигнутого экономического эффекта

// ЮБИЛЕЙ

60 лет успеха

18 февраля Ангарский Азотно-туковый завод отметил 60-летие. Именно в этот день, в 1962 году, состоялся пуск цеха № 33, который выдал первые тонны слабой азотной кислоты. Так началась история завода, который уже через три года снабжал удобрениями территорию от Магадана до Урала. Сегодня ААТЗ является стабильным развивающимся предприятием, а его продукция соответствует мировым стандартам качества и ценится на рынке. О главных достижениях завода и его дальнейшем пути мы побеседовали с генеральным директором Кириллом Евстифеевым.



▲ В настоящее время на предприятии трудятся около 300 человек — это профессионалы, преданные своему делу, которые вместе составляют сплочённый и целеустремлённый коллектив!

— Кирилл Владимирович, что для вас как для руководителя 60-летний юбилей ААТЗ?

— Для меня 60 лет — это не просто дата, это целая жизнь! За все эти годы завод преодолел сложный и тернистый путь, и сейчас нам есть чем гордиться — богатой историей, обширным опытом, выдающимися достижениями. Этот юбилей — это люди: и ветераны, которые строили и поднимали производство и продолжали самоотверженно работать в кризисные 90-е годы, и работники, которые своим отношением к делу ежедневно помогают заводу идти к поставленным целям, строить планы и занимать высокую позицию на рынке.

— Что изменилось со времени прошлого юбилея, который был 5 лет назад?

— Как и раньше, в своей работе за эти 5 лет мы последовательно придерживаемся установленного курса на качество продукции и повышение производительности. Последние пять лет — это очень яркий, заметный период в жизни завода. Было реализовано несколько важных для развития предприятия проектов, в том числе освоена новая технология производства пористой аммиачной селитры, которая отвечает высоким требованиям качества на мировом рынке.

— С какими достижениями завод подошёл к юбилейной дате?

— К юбилейной дате завод выпустил рекордное количество пористой аммиачной селитры — 300 тысяч тонн в год, на сегодня наше предприятие оснащено всеми необходимыми ресурсами для организации поставок продукции по всей России и в иностранные государства, география поставок очень обширна.

По итогам участия во Всероссийском конкурсе «100 лучших товаров России» в 2021 году ООО «ААТЗ» назван обладателем золотого знака в номинации «Производство производственно-технического назначения».

— В чём вы видите миссию завода и его работников? Каков путь вашей продукции?

— Постоянное развитие и стремление двигаться только вперёд —

основной девиз нашего коллектива. Мы работали и продолжаем работать, и очень гордимся, что трудимся в такой дружной команде, с такими надёжными партнёрами и поставщиками! Продукция завода сейчас востребована в разных отраслях промышленного сектора.

— Какие новые вопросы вы включаете в повестку дня?

— Сегодня мы добились высоких результатов, но останавливаться на достигнутом не будем. Уже сейчас нужно закладывать фундамент для дальнейшего роста производства, а в ближайшие годы необходимо разработать и реализовать проекты по увеличению мощности производства до 350 тонн пористой аммиачной селитры в год. Это непростые и амбициозные задачи, но от этого работать ещё интереснее. И, конечно, это, как и прежде, большая ответственность.

— Какая работа ведётся в сфере охраны окружающей среды?

— ООО «ААТЗ» относится к предприятиям I категории по степени воздействия на окружающую среду. В связи с этим в настоящее время ведётся работа по получению комплексного экологического разрешения, выдаваемого Росприроднадзором и заменяющего разрешения на выбросы загрязняющих веществ, сбросы загрязняющих веществ, нормативы образования отходов и лимиты на их размещение.

Начата работа по оснащению стационарных источников выбросов загрязняющих веществ автоматическими средствами измерения и учёта показателей выбросов, а также техническими средствами фиксации и передачи информации о показателях выбросов и сбросов загрязняющих веществ в государственный реестр объектов Росприроднадзора. В соответствии с требованиями законодательства РФ данная работа должна быть завершена не позднее конца 2028 года ООО «ААТЗ» планирует завершить её на 2 года раньше установленного законодательством срока.

— Развитию каких направлений предприятие планирует уделять особое внимание?

Приоритетным направлением для нас является повышение производственного потенциала предприятия, т.е. достижение максимально возможного выпуска продукции по количеству и качеству. Мы планируем это делать в том числе за счёт повышения технологической устойчивости работы и оптимального использования имеющегося оборудования, а также технического перевооружения систем управления технологическим процессом.

Кроме того, мы стремимся к снижению затрат на производство и отгрузку готовой продукции, внедрению новых технологий очистки газов, новых каталитических систем (сокращению выбросов, улучшению разделения, повышению конверсии и чистоты получаемых продуктов), постоянному повышению компетенций персонала предприятия за счёт проведения тренингов, семинаров и специализированных обучений, обмена опытом с родственными предприятиями.

— Если говорить об автоматизации рабочих процессов, то что уже сделано и что предстоит сделать?

— С 2014 года на заводе начата масштабная программа по автома-

тизации технологических процессов (АСУ ТП). Устаревшие датчики и регулирующие клапаны заменены современным надёжным оборудованием ведущих производителей Endress+Hauser и «ДС Контролз». На смену электромеханическим регистраторам и самописцам пришли автоматизированные рабочие места на базе высокотехнологичного микропроцессорного оборудования Rockwell Automation.

Теперь вся информация из АСУ производств доступна для анализа в онлайн-режиме старшему диспетчеру завода, руководителям технологических и ремонтных служб. Реализованные мероприятия позволили технологическому персоналу более тонко чувствовать производственный процесс, что проявилось в снижении удельных расходов сырья и энергоресурсов и переросло в увеличение производительности оборудования.

Следующим витком развития автоматизации, который реализуется в настоящее время, стало дооснащение существующего оборудования новыми датчиками контроля технологического процесса и вибрационного состояния динамического оборудо-

вания. Уже сегодня состояние ключевых позиций постоянно подвергается мониторингу системой вибродиагностики. Энергоёмкое оборудование постепенно оснащается преобразователями частоты вращения.

Все реализуемые в настоящий период мероприятия направлены не только на механизацию человеческого труда и повышение культуры производства: эта работа позволит перейти от автоматизации отдельных позиций к автоматизации узлов и целых отделений, исключая человеческий фактор. При этом функции технологического персонала постепенно трансформируются в контроль за процессом, а не его постоянную регулировку.

— На чём строится социальная политика ААТЗ?

— Главным потенциалом завода были и остаются люди, которые на своих рабочих местах творили и творят историю предприятия. В оказании социальной поддержки работникам мы ориентируемся на стандарты группы компаний «Азот» и стараемся не отставать от старших товарищей. Социальная политика предприятия на сегодняшний день способствует удержанию опытных и перспективных работников и привлечению молодых специалистов. Действуют несколько программ по поддержке семей с детьми, специалистов, нуждающихся в улучшении жилищных условий, постоянно обновляются программы, направленные на оздоровление работников.

— Какими традициями гордится трудовой коллектив завода?

— Лучшая традиция — здоровый образ жизни! Традиционно наши работники участвуют в спортивных соревнованиях разного уровня: чемпионатах завода, спартакиадах предприятий-партнёров, городских и областных мероприятиях, ну и конечно же, в «Молодёцких играх» и «Летних забавах», организуемых в рамках группы компаний «Азот».

Алина Соколова



▲ Генеральный директор Ангарского азотно-тукового завода Кирилл Евстифеев



▲ В 2021 году Ангарский азотно-туковый завод увеличил мощность производства пористой аммиачной селитры до 300 тысяч тонн в год

// АДАПТАЦИЯ И НАСТАВНИЧЕСТВО



▲ Алексей Бессонов беззаветно предан профессии токаря и родному предприятию, которому он отдал 42 года



▲ Наставники-напарники Сергей Скутин и Александр Спиридонов работают в паре уже несколько лет. За это время они помогли обучить более десятка новых сотрудников «Азота»

Наставники «Азота» — на Доске почёта!

Программа наставничества и адаптации новых сотрудников, реализуемая на «Азоте», является значимым элементом системы развития персонала и включает в себя комплекс мероприятий, направленных на профессиональный рост сотрудников. С недавнего времени предприятие выходит со своими достижениями на всероссийский уровень и заявляет о себе на всю страну. Первые портреты наставников — сотрудников «Азота» размещены на всероссийской электронной Доске почёта.

Для поддержки предприятий, на которых реализуются системы наставничества, создано профессиональное объединение наставников России — Центральный институт труда. Ежегодно организация устраивает конгрессы наставников на рабочем месте. Напомним, что в прошлом году «Азот» участвовал в таком конгрессе в дистанционном формате и презентовал свою систему наставничества. Также несколько лет назад ЦИТ создал Доску почёта наставников в электронном формате, на которой предприятия с успешной практикой в этом направлении могут размещать фотопортреты своих лучших наставников. В начале этого года заявка «Азота» была поддержана, и на сайте Центрального института труда теперь легко найти фотопортреты токаря **Алексея Бессонова** и наставников-напарников из цеха карбамида **Александра Спиридонова** и **Сергея Скутина**.

Профессиональные и личные качества токаря цеха № 3 УГМ Алексея Бессонова позволяют называть его одним из лучших наставников предприятия. Алексей Иванович работает на «Азоте» уже 42 года и является примером исполнительности и трудолюбия в своём коллективе. Вот уже на протяжении четверти века он передаёт свои знания и на-

выки новым работникам. Благодаря его особенному подходу за эти годы завод получил более тридцати профессионально подготовленных специалистов в области токарного дела. Будучи экспертом в своей профессии, Алексей Иванович обладает уникальными знаниями и постоянно совершенствуется, продолжая проявлять инициативу и находчивость в решении разных вопросов.

По случаю своего включения в фотогалерею лучших наставников страны, Алексей Бессонов согласился рассказать нам о своём профессиональном пути и раскрыл секрет успеха.

— Я в своей профессии с 1980 года, и всё на одном предприятии, — с гордостью говорит Алексей Иванович. — И при этом до сих пор учусь чему-то. Человечество производит вообще постоянно учиться. Хотя сколько времени он работает — всё время осваивает свою профессию. Тем более, когда ты её любишь с самого начала! Ещё когда я учился в училище, нам тогда 15–16 лет было, у нас был пожилой мастер, тоже с «Азота». Так вот он сразу мог определить, у кого есть задатки токаря, а кому лучше свои силы в другой профессии пробовать. Хорошо помню, как он мне сказал: «Вот из тебя, Алексей, выйдет токарь!». И с тех пор я эту профессию изучаю сам и помогаю другим. Считаю, что это самая интересная работа! Каждый день что-то новое узнаёшь и осваиваешь. Основное в нашей профессии — логическое мышление. К каждой детали нужен особый подход, нужно подумать, как легче, как быстрее сделать. Этому сейчас и молодых учу как наставник. Они же ещё ничего не знают, потому что привыкли работать мышкой — это другое поколение вообще. Они в детстве не собирали мотоциклы своими руками. Нам-то приходилось до всего самим доходить. А сейчас всё в компьютере можно посмотреть. Любой вопрос — заходи в Google. А когда я начинал — в основном работал один и своим умом везде доходил. Поэтому уже в 1987 году висел на Доске почёта. Я всё прошёл на заводе, всё здесь на моих глазах возводилось. И это меня отличает от нового поколения и, конечно, с таким большим опытом я везде вникаю, подсказываю не только новичкам как наставник, но и своим коллегам. Мой метод подготовки новичков очень простой — нужно сделать, чтобы человек почувствовал, что он всё может сам! Тогда начнёт просыпаться интерес — это самое главное. А остальному я научу. И пока силы есть — буду продолжать работать

и учить молодых коллег.

На электронной Доске почёта в разделе «Наставники-напарники» размещён общий фотопортрет наставников цеха карбамида: аппаратчика 6-го разряда производства мочевины **Александра Спиридонова** и начальника смены **Сергея Скутина**.

— Я как начальник смены отвечаю за теорию, а Александр обучает новых работников технологии непосредственно на производстве, — говорит Сергей Скутин. — Мы и в обычной жизни всегда друг друга чему-то учим, вместе узнаём что-то новое. Наставничество — это процесс обоюдный. Знаете, около года назад от одного из коллег-наставников я услышал интересную мысль, которая мне понравилась. За точность формулировки не ручаюсь, но смысл в том, что нужен не столько умный человек, сколько человек, который сможет разобраться. Я с этим согласен, действительно, часто приходят люди, которые на начальном этапе знают совсем немного, но со временем вникают настолько, что при выполнении какого-то задания начинают тебе самому предлагать идеи, как можно лучше сделать. Такие люди есть, но, к сожалению, их немного.

Вместе напарники обеспечивают корректное формирование профессиональных навыков, совместно сопровождают процесс адаптации каждого обучаемого работника. Если Сергей отвечает в этом танде за методологические основы, то на Александре лежит практическая часть обучения, чем, нужно сказать, он вполне доволен.

— Наставником официально я стал, как только сам стал квалифицированным работником, — рассказывает Александр Спиридонов. — Начиналось с того, что я обучал студентов, и это мне самому понравилось. Результат был — у моих студентов всё получалось, они понимали, что я от них требую. Больше десяти человек осталося работать на «Азоте», кто-то уже и до начальника отделения дорос. Так что я на своём месте — мне и самому моя профессия очень нравится. С самого начала, как вот это оборудование увидел — мне понравилось. Поэтому всегда в свой цех прихожу как домой и стараюсь передать это новому поколению. Получаю от обучения положительные эмоции, хоть и не сразу. Тем более теперь я уже наставник-эксперт, приходится и душу вкладывать, и терпеть где-то, потому что не все навыки быстро приобретаются. Зато, когда уже пошло дело — появляется удовлетворение! Конечно, это приятно. И в этом смысле считаю, что свой портрет на всероссий-

ской Доске почёта вызывает у меня чувство гордости — думаю, я это заслужил!

Наставничество на «Азоте» традиционно характеризуется большой интеграцией в рабочий процесс, и поскольку обе стороны выполняют общие задачи и осознают важность обучения, как правило, возникают доверительные отношения между наставником и подшефным.

Практикуемое на заводе обучение без отрыва от производства — непосредственно на рабочем месте —

менее затратно и более эффективно. Но помимо очевидной экономии для предприятия и естественной выгоды для стажёра, польза от программы есть и для самого наставника. Он совершенствует свои профессиональные навыки и лидерские умения, попутно улучшая свою репутацию, а значит, в случае необходимости будет готов участвовать в формировании команды и поможет удерживать на предприятии перспективные кадры.

Антон Ганеев

КОНКУРС

«СЕМЬЯ. ЭКОЛОГИЯ. КУЛЬТУРА»

Приглашаем сотрудников «Азота» представить свои семейные экопроекты!

АЗОТ

Консультация по проектам:
8-951-612-86-49

Заявку с описанием проекта необходимо отправить до **5 марта** на e-mail:
meg1@azot.kuzbass.net

// ПРАЗДНИК



▲ Сотрудники «Азота» поздравили мужчин с Днём защитника Отечества!



▲ Артисты лазерного шоу встречали сотрудников «Азота» фееричным представлением

Генералам наших сердец!



▲ 23 Февраля началось с поздравлений и подарков

В предпраздничное утро женщины КАО «Азот» поздравили мужчин предприятия с Днём защитника Отечества. Сотрудники создали радостную атмосферу и подарили мужчинам не только приятные сюрпризы, но и отличное настроение.

Так, на центральной площади предприятия с представлением выступили артисты лазерного шоу, на проходных «Азота» девушки дарили представителям сильной половины человечества памятные подарки, а в подразделениях мужчин чествовали песнями и стихами к 23 Февраля.

В заводоуправлении сотрудницы поддержали тему здоровья

и укрепления иммунитета в наше непростое время. Женщины обратились к мужчинам с тёплыми поздравительными словами и напоминанием беречь здоровье. Витамины, правильное питание и спорт – источник энергии, оптимизма и жизненных сил! Здоровый образ жизни всегда поможет сохранить бодрость духа и веру в себя!

Дорогие мужчины, следите за своим здоровьем, чтобы оставаться сильными, смелыми – нашими защитниками! Будьте решительными, мужественными и ответственными! Укрепляйте не только рубежи нашей Родины, но и защитные силы организма!



▲ Пусть каждый день будет радостным!



▲ Прекрасные девушки «Азота» дарили мужчинам фото на память



▲ Бодрости духа и оптимизма!

// «АЗОТ» ЗА СПОРТ!


▲ Тема «Молодецких игр» в 2022 году – «Россия богатырская»



▲ Команда заводоуправления уверенно стремится к победе!



▲ По коням! Команда УАТ приветствует соперников



▲ Красивые костюмы и яркое выступление – визитная карточка цеха серной кислоты



▲ Для победы в конкурсе «Скакалка» команды долго тренируются

Новые финалисты

Азартно и по-спортивному провели выходные февраля сотрудники КАО «Азот». Команды предприятия встретились на втором и третьем отборочном этапе традиционных «Молодецких игр».

19 февраля в спортивных баталиях на свежем воздухе приняли участие 3 команды, 26 февраля – 7 команд. Напомним, в этом году в своих приветствиях сотрудники фантазируют на тему «Россия богатырская», поэтому костюмы участников отражают русские народные мотивы.

Самая сложная часть соревнований – спортивные состязания, требующие сноровки и командной сплоченности. Чтобы вытянуть билет в финал, участникам нужно показать лучший результат в 9 конкурсах, среди которых есть как традиционные («Скакалка», «Царевна горы», «Большие гонки»),

так и новые, но уже полюбившиеся азотовцам («Упряжка»).

По итогам второго этапа состязаний первое место и право выступить в финале завоевала команда заводоуправления. Вторыми стали спортсмены цеха по благоустройству. Третий результат у объединённой команды управления по качеству и цеха по монтажу оборудования и металлоконструкций.

В результате третьего отборочного этапа первое место и билет в финал выиграли команды цеха карбамида и цеха лактама-2. Им предстоит сразиться за кубок «Молодецких игр» с командами газоспасательного отряда, заводоуправления и цеха газового сырья. Ещё один финалист будет определён в последнем отборочном этапе. Финал игр состоится в середине марта.



▲ «Реальные богатыри» цеха карбамида стали серьёзным соперником для остальных команд



Марина Ещеева:

«Главное — чтобы рождалась Радость!»

2022 год в России объявлен Годом народного искусства и нематериального культурного наследия. Семьи сотрудников «Азота», отдохнувшие в этом году на турбазе «Берёзово» по путёвке выходного дня, могут многое рассказать о проведённом уик-энде, но наверняка самым ярким впечатлением будет встреча с культорганизатором Мариной Ещеевой, которая возрождает русские народные традиции и национальную хороводную культуру.

Каждые выходные для неё — очень насыщенное время, но, кажется, работа с семьями работников завода для Марины Станиславовны совсем не утомительна. О творческом пути этой скромной женщины мы поговорили накануне одного из выездов.

— **Марина Станиславовна, похоже, русская народная культура — это ваше призвание. Расскажите, в чём сейчас заключается ваша работа?**

— Моя работа — создавать хорошее настроение! У меня всегда была сильная тяга к корням, русской культуре — всю жизнь, что бы я ни делала, это так или иначе было связано с русскими народными традициями. И спасибо председателю профкома Галине Золотовой, теперь у меня есть возможность продвигать их на «Азоте»! В осенне-зимний период на турбазе я провожу семейные праздники, интеллектуальные и музыкальные игры, дискотеки, словом — всё то, что раньше называлось вечерами отдыха. А в последнее время очень сильно «заболела» хороводно-игровым движением! Я ведь выпускница школы Вероники Гаврилёнок, автора и режиссёра-постановщика Хоровода мира на Дворцовой площади в Санкт-Петербурге. В 2019 году стала одной из ведущих этого праздника, где было больше 8 тысяч участников.

— **Почему именно хороводы вас привлекали? И как реагируют люди на такой способ проведения досуга?**

— Хороводный праздник — это состояние радости и позитива, в котором человек снимает все свои маски, раскрепощается, становится ребёнком! На его лице появляется улыбка! Я помогаю от этих эмоций перейти дальше — к особому состоянию души и получить энергию света. Нужно грамотно выстроить программу праздника. Почему у наших предков все праздники с костром были связаны? Костёр разогревает! И здесь тоже нужно разогреть себя, свой внутренний огонь! И игры все жаркие, горячие, через контакт, смех и радость. Мы же знаем про путеводный клубочек, который проводит нас по верной дороге! Всем нам порой необходимо выпутываться из неприятных ситуаций — вот игра



▲ Помимо хороводного искусства, Марина Ещеева возрождает полузабытые традиции забав с русскими народными игрушками, развивающими глазомер, координацию и мелкую моторику

и приходит на помощь! Хороводные игры — это не только по кругу за ручку ходить, это в целом все подвижные игры, где люди выполняют совместные действия. Главное здесь — ритм и весёлое настроение. Чувство единства и чувство радости разжигают внутренний огонь и рожают положительные эмоции. А на пике эмоций люди готовы перейти в состояние света и радости.

— **Расскажите нашим читателям немного о себе. Каков был ваш путь на «Азот»?**

— Я родилась в Кемерове в самой обычной семье. Родители у меня труженики, оба работали на нашем химическом комбинате. Потом папа окончил институт и его распределили на Север. А мама ещё какое-то время работала, но в 1975 году мы уехали к папе. Так что среднюю школу я оканчивала в посёлке Усть-Нера в Якутии. Но высшее образование получила здесь, в Кемеровском институте культуры. Мама, кстати, после возвращения опять пришла на «Азот» и проработала до самой пенсии аппаратчиком на Капролактаме-3. В первый раз на завод я попала ещё в восьмидесятых годах — работала на очистных сооружениях, была освобождённым секретарём комсомольской организации Капролактама-3. Красной нитью через всю мою жизнь проходит это производство. Так что я — азотовец ещё с тех пор. Правда, с небольшой паузой — 25 лет прожила на Севере (смеётся). А на заводе было интересно, сколько же всего мы делали тогда! В том числе и на этой же турбазе в Берёзове!.. Но творческое сердце рвалось в неведомые дали, и так получилось, что в 1991 году я снова уехала в Якутию продолжать свои поиски. И в итоге отработала 22 года во Дворце культуры города Мирный — алмазной столицы России. Потом вышла на пенсию и вернулась домой. Старушкой-веселушкой с гигантским опытом и кучей накопленного за годы режиссуры.

— **И всё-таки откуда такая любовь к хороводному искусству?**

— О-о-о, это вызревало изнутри и очень долго. Я с детства любила русские народные игры: «Садовник», «Я монах», «Колечко, колечко», «Цепи кованы». Мы во дворах в них играли — нас не могли домой загнать. А «Стрелочки»? «Казачьи-разбойники»? Это те же хороводные игры — там же все вместе, это и есть суть хороводных забав — быть хором, играть хором. Творческие искания у меня длились всю жизнь, и, к сожалению или к счастью, я к этому пришла очень поздно. Я всегда просила у вселенной что-то своё, искала свой путь, но везде, где работала — я делала праздники! Вообще я гордо себя называю клоунесой, потому что это очень почётно — не каждый может рассмешить и создать настроение. Когда вернулась в Кемерово, совсем затосковала — мне же надо

что-то делать! И, видя это, девчонки наши по комсомольской линии — а мы связь держим до сих пор — мне стали помогать, в частности Лена Филонова. Поработала в ДК Кировского района, потом была худруком в клубе ветеранов. Но везде и всегда мои программы сочетались с русскими народными играми. Я участвовала в программе Ольги Бойковой «Мы — славяне!», которая полностью основана на русских традициях. Создала фольклорную мастерскую от клуба ветеранов в школе № 15, параллельно ещё работала с ребятами из Дома малютки — через потешки, песенки и пальчиковые игры изучали русскую культуру. И на турбазе также работала. И всё ближе-ближе подбиралась к хороводному движению, пока наконец не нашла эту школу Вероники Гаврилёнок. Прошла все

ступени — игровые хороводы, солнечные праздники и хороводы мира — это большие хороводные праздники всемирного уровня — и состою в международном движении «Хороводы мира». И теперь, когда я всё это освоила, поняла — должна это доносить до народа. Хотя до сих пор продолжаю постигать и обучаться.

— **Какие у вас дальнейшие творческие планы?**

— Сейчас я жду фестивалей, новых мероприятий, жду новых активностей. Стараюсь развивать хороводное движение по линии Союза женщин Кузбасса при поддержке его замечательного председателя Ирины Крым. Хочу организовать в Кемерове школу ведущих для хороводных мероприятий. Ведь это очень светлое направление! Предки наши понимали суть явлений, как через игру привести себя на дорогу света и благодати. К сожалению, сейчас не так много людей, понимающих хоровод! Тут ведь не только ведущий, но и все участники должны быть подготовленными. Мы можем и пять часов играть, и десять, да хоть сколько! Но культура хоровода во многом потеряна, люди не вполне готовы, поэтому я, как правило, долго их не мучаю (смеётся). Мало того — из повышенного эмоционального состояния нужно правильно выводить, чтобы сохранить эту благодать и радость света. Посредством специальных хороводов, таких как «Триединство» и «Спираль», плавно завершаю программу. Если всё правильно делать, если музыка подобрана верно, то на участников распространяется аура мира — шикарнейшие ощущения! Нужно понимать, что это всё-таки семейные выезды с участием детей. А семьи — очень хорошая, благодарная аудитория. Им хорошо друг от друга, им хорошо, что они здесь, они радостные! Да здравствует любовь, да здравствует мир во всём мире! Не зря ведь все, кто у меня побывал, потом возвращаются и ещё с собой других приводят!

— **Вы, наверное, рады были инициативе проведения Года народного искусства и нематериального культурного наследия?**

— Говорят ведь: без прошлого не будет будущего. Этим всё сказано. Главное, чтобы это не осталось на уровне наглядной агитации. Я, например, стараюсь вкладывать содержание и глубоко копать. Проблема в том, что надо выращивать специалистов. Потому что люди, болеющие за народную культуру и желающие её развивать и возрождать, есть! Я их всё время вижу на семинарах и других мероприятиях. И я готова учить и обучать, было бы где. И не только хороводному искусству, но и другим народным традициям. Я уже две пороги обила, но я не сдаюсь и буду продолжать!

Вывод из нашего разговора ясен: яркий и талантливый человек с живым и неуёмным темпераментом просто обречён на успех в своих творческих исканиях. Хотя очевидно, что к этому комплексу качеств у Марины Ещеевой есть как минимум ещё одно важное дополнение — искренняя вера в правильность выбранного пути.

Ну и, разумеется — в русские народные хороводы.

Беседовал Антон Ганеев



▲ Символическое сочетание. «Азот» — современное высокотехнологическое предприятие, которое гордо смотрит в будущее, не забывая при этом поддерживать народные традиции

Больше полезной и актуальной информации на официальных страницах КАО «Азот» в социальных сетях «Фейсбук», «Инстаграм» и «ВКонтакте»:



instagram.com/kao_azot/



facebook.com/azotkemerovo/



vk.com/azotkemerovo