

ЗА БОЛЬШУЮ ХИМИЮ

AZOT

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

№ 6 (2672) 19 АПРЕЛЯ 2022 ГОДА

// СОБЫТИЕ

Высокие гости на «Азоте»: перспективы



14 апреля «Азот» в ходе рабочей поездки в Кузбасс посетил Полномочный представитель Президента Российской Федерации в Сибирском федеральном округе Анатолий Серышев. С губернатором Кузбасса Сергеем Цивилевым и руководством предприятия обсуждались вопросы текущей деятельности в условиях санкционного давления и перспективные планы развития предприятия (стр. 2).

3



Доблесть
«Азота»

3



Фасуем
больше!

8



ГТО –
это мы!

// СОБЫТИЕ



▲ В ходе обзорной экскурсии по промышленной площадке участники делегации обсудили дальнейшие планы по развитию производства



▲ Полпред Президента Российской Федерации в Сибирском федеральном округе Анатолий Серышев сажает памятное дерево в Парке династий «Азота»

Высокие гости на «Азоте»: перспективы

В четверг, 14 апреля, «Азот» в ходе рабочей поездки в Кузбасс посетил Полномочный представитель Президента Российской Федерации в Сибирском федеральном округе Анатолий Серышев. Цель визита полпреда в регион — обсудить с руководством Кузбасса текущую социально-экономическую и общественно-политическую ситуацию, реализацию указов и поручений главы государства.

Кемеровский «Азот» как флагман агрохимической отрасли Сибирского федерального округа стал одним из пунктов программы визита делегации высоких гостей. Во время встречи полпред Президента Анатолий Серышев ознакомился с работой предприятия: для участников делегации была проведена обзорная экскурсия по промышленной площадке с посещением новых производств. С губернатором Кузбасса **Сергеем Цивилевым** и руководством предприятия обсуждались вопросы текущей деятельности в условиях

санкционного давления и перспективные планы развития предприятия.

Как было отмечено, предприятие обладает большим потенциалом роста, реализация которого позволит создавать новые рабочие места и увеличивать поступления в бюджет региона. Для осуществления этих возможностей в настоящее время рассматриваются различные механизмы, в том числе создание на промышленной площадке КАО «Азот» и ближайших земельных участках особой экономической зоны.

«Мы укрепляем свою стабильность за счёт реализации инвестиционной программы строительства новых производств, а также принятия эффективных решений в вопросах логистики, перераспределения готовой продукции на рынках сбыта, наращивания новых клиентских договорённостей. Приоритетным направлением поставки аммиачной селитры для кемеровского «Азота» традиционно является внутренний рынок, что касается экспорта — в ближайшее время мы планируем увеличить отгрузку продукции в страны Азии, Африки и Латинской Америки», — отметил генеральный директор КАО «Азот» **Игорь Безух**.

Сегодня КАО «Азот» располагает мощностями для производства более 1,2 миллиона тонн аммиака, 1,3 миллиона тонн аммиачной селитры, 1 миллиона тонн азотной кислоты, 600 тысяч тонн карбамида, 300 тысяч тонн сульфата аммония, 125 тысяч тонн капролактама и 146 тысяч тонн карбамидно-аммиачной

смеси в год. В декабре 2021 года на предприятии завершён проект по техническому перевооружению. Всего на реализацию инвестиционной программы в период с 2019 по 2021 годы направлено более 16 миллиардов рублей.

Завод входит в национальный проект «Производительность труда», который предполагает расширенную адресную поддержку Федерального центра компетенций. Программа направлена на формирование новой культуры производительности труда и совершенствования системы производства. Отдельное внимание уделяется реализации природоохранных мероприятий, направленных на снижение негативного воздействия на окружающую среду.

Сегодня приоритетными направлениями в стратегическом развитии АО ГК «Азот» являются комплексное движение к расширению количества промышленных площадок, внедрение новых стандартов в реализации продукции, внедрение кластерного подхода к ведению бизнеса, а также включение вопросов устойчивого развития компании в повестку дня.

Встреча высоких гостей завершилась памятной посадкой деревьев в Парке династий «Азота». Голубые ели, высаженные полпредом Президента **Анатолием Серышевым**, губернатором Омской области **Александром Бурковым** совместно с первыми руководителями предприятия **Игорем Безухом** и **Андреем Вишневым** станут символом процветания и развития кемеровского «Азота».

Алина Соколова

// ЦИФРЫ НОМЕРА

В 2 раза
увеличилась отгрузка
кристаллического
сульфата аммония в МКР

1-е место

заняла команда «Азота»
на региональном
этапе Всероссийского
фестиваля ГТО среди
трудовых коллективов

1-е место

в конкурсе «Лучший
по профессии»
среди аппаратчиков
и операторов ДПУ занял
Артём Степанов (цех
аммиака-2)



▲ Среди приоритетных вопросов — сроки окончания строительства новых цехов



▲ «Вместе мы победим!» — оставил памятное пожелание азотовцам Анатолий Серышев

// НАГРАДА

Доблесть «Азота»



▲ Заместитель председателя профсоюзной организации Николай Семёнов награждает Романа Ромазанова почётной грамотой

Впервые сотруднику КАО «Азот» присвоено звание «Доблесть «Азота» и вручена уникальная медаль.

«Доблесть «Азота» будут получать при выходе на пенсию те люди, которые на протяжении всего трудового пути добросовестно и профессионально выполняли свои обязанности, кто уже имеет в своей копилке корпоративные звания «Кадровый азотовец», «Заслуженный азотовец», «Почётный азотовец».

Роман Ромазанов, мастер цеха сервисного обслуживания электрооборудования, первым получил доблестную награду за значительный вклад в становление и развитие предприятия, верность

традициям, многолетний самоотверженный труд.

За это время ему довелось трудиться во многих подразделениях предприятия, с разными коллективами. И он смог не только реализовать в своей профессии — по специальности он энергетик, но и вырастить себе достойную смену.

— Я пришёл на предприятие в 1980 году в цех гидрасульфата. Месяца три проработал там. В то время начиналось строительство карбамида, — вспоминает он. — Я и ещё киповец **Володя Тарасов** были первые работники карбамида из рабочих. Интересное время было! Большая всеюзовая стройка, много подрядчиков, иностранных специалистов. Около пяти лет я там проработал. Мы построили, пустили цех, и оттуда я попал в первый отряд молодёж-

ного жилищного комплекса.

После работы в отряде, через год, Роман Ромазанов вернулся на «Азот», в ЦСР-1 (сегодня это УГМ). Оттуда его наставник **Василий Белич** пригласил на второй аммиак энергетиком. После этого цеха опять был УГМ, а с 2002 года Роман Георгиевич стал энергетиком в цехе аммиака-1. 20 лет в одном цехе!

— Мы ответственны за безаварийную работу всего электрооборудования, которого в цехе очень много! — рассказывает ветеран. — Мы на постоянном боевом дежурстве и даже в выходные дни готовы приехать на работу. Да и «Азот» — это же дом родной! Если 40 лет встаёшь в одно время и бежишь сюда с радостью. Работа ведь должна приносить удовольствие, невозможно работать из-под палки. Люди у нас хорошие очень, крепкие, слабые в коленках не выдерживают здесь!

Свой накопленный опыт и осо-



▲ В 2022 году на «Азоте» учреждено новое звание «Доблесть «Азота»

бое отношение к предприятию Роман Георгиевич передал нескольким поколениям. Сейчас его ученики уже сами являются высококвалифицированными специалистами, и многие из них искренне благодарят своего учителя не только за глубокие знания, но и за личный пример в работе и в жизни, и за человеческий подход к каждому.

Душевно проводил родной коллектив заслуженного ветерана, который и заслуг своих не замечает. Он просто привык трудиться честно, добросовестно, со всей отдачей. Для своих коллег, для предприятия, для страны.

— Ваш профессионализм, дисциплинированность, ответственность всегда вызывали глубокое уважение! — сказал во время торжественного мероприятия **Александр Анисимов**, заместитель главного энергетика. — Спасибо за вашу

работу, не забывайте и нас! У вас с этой наградой начинается новый этап в жизни!

Со спокойной улыбкой, сияющим взглядом, доблестью уходит специалист на заслуженный отдых. Он сделал в рамках своей профессии больше, чем нужно, и оставил после себя заметный след в истории «Азота».

— Основные этапы профессии пролетели очень быстро, а ведь прошло много лет! — рассуждает Роман Георгиевич. — Я как в отпуске звонил каждый день, так и сейчас буду звонить своим, буду поддерживать связь. Немного грустно, конечно, нужно осмыслить новый статус, ну, а что делать? Жизнь идёт дальше, молодёжь пришла хорошая на смену, так и должно быть!

Евгения Головина

РОМАН ГЕОРГИЕВИЧ ПРОРАБОТАЛ НА «АЗОТЕ» ПОЧТИ 40 ЛЕТ!

// ПРОИЗВОДСТВО



▲ В планах увеличить отгрузку фасованного в МКР кристаллического сульфата аммония в 3 раза

Фасуем больше!

Новый рекорд установлен на производстве капролактама. Здесь удалось увеличить отгрузку фасованного в МКР кристаллического сульфата аммония в 2 раза.

Увеличить максимально отгрузку кристаллического сульфата аммония сельхозтоваропроизводителям — такая задача встала перед руководством производства капролактама в начале марта. А поскольку аграриям предпочтительнее принимать выпускаемый продукт не насыпью, а фасованным в биг-беги, потребовалось проработать мероприятия по увеличению отгрузки.

— Мы взяли на обдумывание порядка 10 дней, собрались со специалистами из разных подразделений и провели большую работу по подготовке. И 27 марта мы приступили к нашему эксперименту и смогли зафасовать 870 тонн, — рассказал **Дмитрий Шевелёв**, начальник производства капролактама КАО «Азот». — С задачей мы справились, я считаю, но не до конца, наша цель — это 1300 тонн, и эту цель нам ещё предстоит достигнуть.

Чтобы минимизировать время и увеличить скорость фасовки, специалисты в первую очередь использовали различные инструменты и методики ФЦК по увеличению производительности труда. В итоге если ещё месяц назад в биг-беги удавалось зафасовать около 450 тонн сульфата аммония в сутки, то уже сегодня этот показатель составляет 870 тонн.

— В перспективе мы видим увеличение выпуска фасованного про-

дукта до объёмов, равных всей выработке цеха, — прокомментировал **Игорь Беляев**, начальник управления по реализации продукции КАО «Азот». — Традиционными для кемеровского «Азота» рынками поставки минеральных удобрений являются Сибирский федеральный округ и Дальневосточный федеральный округ. Если мы получим положительный результат, то мы рассматриваем возможность отгрузки аграриям на Урал, в Европейскую часть.

Эксперимент по увеличению отгрузки сульфата аммония в МКР продолжается: разрабатывается дорожная карта и прорабатываются все необходимые мероприятия. Если всё пойдёт по плану, то уже в скором будущем «Азот» будет отгружать аграриям вместо 9 тысяч тонн кристаллического сульфата аммония, 30 тысяч ежемесячно.

Алина Соколова

// ЦИФРОВИЗАЦИЯ

Цифровая модель как часть экономической системы

На «Азоте» продолжается создание цифровых двойников основных технологических цехов: аммиачной селитры, азотной кислоты, карбамида и аммиака-1. О том, как продвигается работа в этом направлении, мы поговорили с руководителем группы моделирования технологических процессов Евгением Соколовым.

— **Евгений Владимирович, расскажите, на каком этапе сейчас ваша группа?**

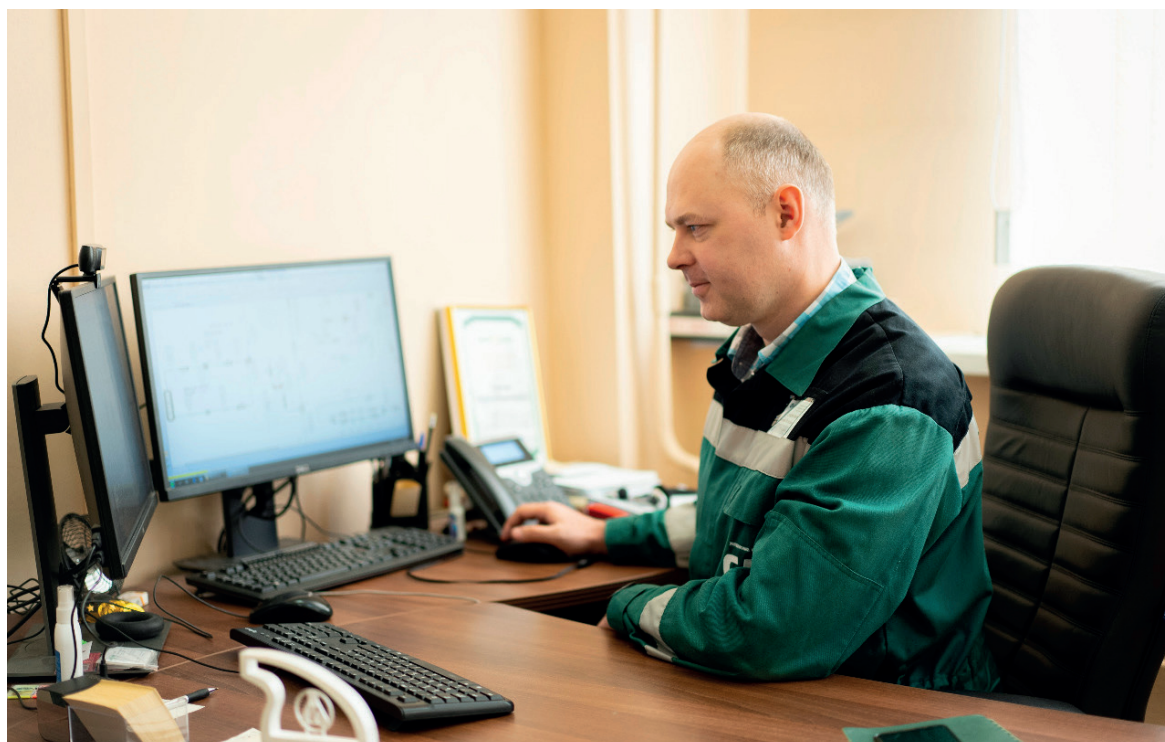
— Сейчас мы находимся на стадии проверки. И уже есть определённые результаты. Цифровая модель аммиачной селитры на завершающей стадии. Параллельно продолжается работа в цехах карбамида, азотной кислоты и аммиака-1. Модели основного оборудования уже созданы, и сейчас начался этап отработки оптимизационных сценариев и синхронизации моделей с реальными данными. До конца года работы будут завершены. Процесс достаточно долгий, как можно заметить на примере пилотного двойника — цеха аммиака-2. Там ещё год назад была создана цифровая модель и система мониторинга, но детали дорабатываются до сих пор. Тут, безусловно, надо учитывать, что за это время прошёл остановочный капитальный ремонт, во время которого заменили часть оборудования, кое-где изменили свойства. И мы модернизировали модель, потому что требовалась перенастройка всей системы. И так будет в дальнейшем — цифровой двойник должен быть под постоянным точечным управлением.

— **С чем приходится сталкиваться при создании двойника? Это творческий процесс или монотонная скрупулёзная работа?**

— При моделировании возникает необходимость решать необычные и сложные задачи. Это довольно delicate и сложный процесс. Масштаб производства таков, что в общей картине детали и нюансы скрадываются. А при создании модели точность настолько высокая, что любой, даже незначительный элемент виден, как под увеличительным стеклом. Например, если в третьем знаке после запятой будет обнаружен какой-то дисбаланс, система покажет, что результат не сходится. В этом определённые сложности. Математическая модель — это идеальная система. Поэтому приходится искать разные способы, чтобы математику срастить с реальным производством, учитывая его особенности.

— **А на данном этапе какое-то применение моделей уже возможно?**

— Мы видим, что «Азот» активно развивает бизнес-систему. И очень скоро офису трансформации понадобится проверять в реальной жизни технические решения, нацеленные на сокращения разрывов и потерь. На производстве что-то им смогут посчитать, но не всё можно примерить на действующие объекты. И именно детальная модель — это тот инструмент, который позволит эти сценарии оценивать. В цехах аммиака, где она есть, мы уже больше года многие решения проверяем в модели и смотрим, как она отработает, например, на увеличенной нагрузке или с новым оборудованием. Но я сразу бы хотел



▲ Евгений Соколов уже третий год возглавляет процесс создания «цифрового завода» на «Азоте»

предостеречь от упрощённого взгляда на этот инструмент. Нет такого, что мы нажимаем на кнопку, и система решает все наши проблемы. Система не решает проблемы. Система говорит: у вас вот здесь проблемы. Какое решение будет наиболее адекватным — это зона работы технолога и специалиста по моделированию. А далее модель поможет определить, какие будут показатели после внедрения этого решения.

Цифровые модели будут легко применимы в качестве элемента общей экономической модели предприятия. Мы можем просчитать параметры максимально допустимой производительности и конкретно показать, куда должны быть направлены усилия по улучшению.

— **А в части локального применения цифрового двойника можете привести какой-нибудь пример?**

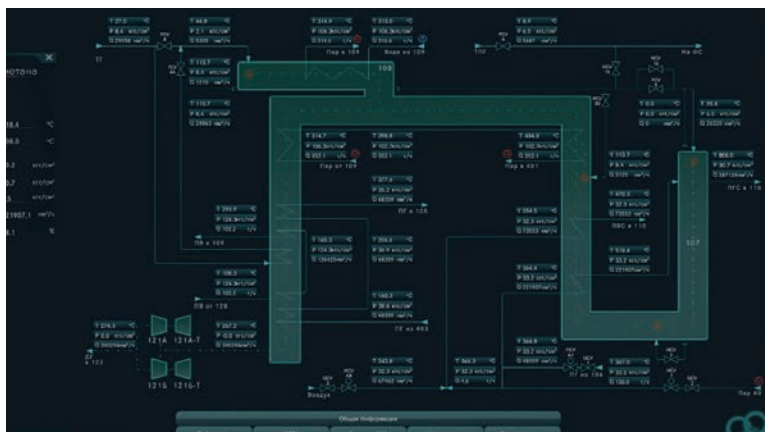
— Допустим, мы хотим заменить один из ключевых теплообменников, предполагая, что после этого система станет работать лучше. Понятие «лучше» на языке моделирования должно быть облечено в какие-то цифры. Плюс сам теплообменник со всеми его новыми параметрами нужно просчитать, смоделировать и заново поме-

стить в общую технологическую цепочку. Можно посмотреть, как система отработывает и есть ли смысл в этой замене. К тому же есть возможность поиграть с режимом работы установок, поменять температуру, давление, расход, не затрачивая средств и ничем не рискуя. Сама по себе система требует осознанного управления. Она не сделает дешевле замену оборудования, если его нужно менять. Но она может сказать, что его нужно менять

и даст возможность определить параметры для запроса оборудования у поставщиков. В этом её ценность.

— **Каждый из цифровых двойников в цехах это отдельный проект. Сколько людей над этим работают?**

— К сожалению, меньше, чем должно быть. Сейчас нас пятеро, и не хватает как минимум ещё 5 человек. Но опытных сотрудников надо где-то брать. А привлечь их можно или очень хорошей оплатой на какой-то период



▲ Цифровая модель цеха аммиака-2 создана больше года назад. Теперь на неё будут равняться все остальные цифровые двойники предприятия



▲ Напряжённая работа сотрудников группы моделирования технологических процессов шаг за шагом приближает «Азот» к новому этапу цифровизации

времени, или удалённым режимом работы, который нужно организовать. Это сложно. Как показывает практика — само моделирование занимает 30–40% времени. Всё остальное — это сбор исходных данных, уточнение и проверка. У нас очень мало оцифрованных документов, а получение необходимой исходной информации — процесс небыстрый и трудозатратный.

— **Но ведь вы сами обучаете специалистов?**

— Мы сейчас обучаем основам моделирования троих сотрудников с производства, назначенных от цехов аммиака и азотной кислоты. Планируем обучить ещё несколько человек из других цехов, где создаются математические модели. В идеале в каждом цехе должен быть человек с выделенным функционалом, умеющий моделировать и погружённый в работу с двойником своего цеха, с которым можно было максимально быстро и плодотворно контактировать. У него бы концентрировалась вся необходимая информация, и люди, работающие удалённо, могли бы к нему обращаться. Активно продвигаю эту идею.

Но первоначальный фактор — его внутренняя мотивация, в том числе и в плане развития дополнительных компетенций, так как это довольно перспективная история саморазвития. Также кадровой службой ведётся работа по созданию отдельной кафедры или курса в КузГТУ, которые бы готовили для «Азота» специалистов по моделированию.

— **Что дальше? Кто будет осуществлять техподдержку цифрового двойника после окончания работ?**

— Думал над этим. Должен быть создан механизм поддержки математических систем в работоспособном состоянии. Текущие задачи по техподдержке и работа с двойниками — это разные задачи. Ведь совсем не каждый раз нужно задействовать большую общую модель, зачастую есть менее трудоёмкая возможность решить локальные вопросы. Вот пример. Появилась задача определить причины неэффективной работы теплообменника в новом цехе водорода. Его модели у нас нет, но есть материально-тепловой баланс работы оборудования. Мы посчитали и определили основные причины.

— **Что вы сами ждёте от реализации этого проекта?**

— Я жду от этого нормализации процесса инвестиционной деятельности. Помимо крупнобюджетных инвестиционных проектов, которые направлены на создание новых установок, есть и другие, менее затратные. Технологии математического моделирования смогут повысить точность прогноза при решении вопроса о целесообразности выделения средств на их реализацию. Лично для меня это будет значимым результатом. Кроме того, хотелось бы передать уже изготовленные модели в нормальную эксплуатацию, чтобы использование этого инструмента перестало быть чем-то волшебным и приносило ежедневную практическую пользу. Успешные практики использования в нашей стране говорят, что управление установками может целиком осуществляться с помощью двойников, а результаты моделирования могут становиться основой для получения финансирования на значимые затратные проекты. Если говорить об окупаемости и экономическом эффекте, то даже один последний внедрённый проект, над которым работали с помощью инструментов технологического моделирования, дал плановый эффект около 200 миллионов рублей — то есть сразу окупил затраты на создание всех моделей.

Антон Ганеев

// БОЛЬШОЕ ИНТЕРВЬЮ

«Колесо надёжности»: трансформация системы управления ремонтами

КАО «Азот» осуществляет цикл преобразований в рамках комплексной трансформации бизнеса. В прошлом году был создан офис трансформации, который занимается проработкой организационных, методологических, технологических аспектов, а также собственно управлением программой преобразований. Одно из ключевых направлений работы офиса трансформации — развитие блока технического обслуживания и ремонтов оборудования — мы подробно обсудили с директором по ремонтам Александром Ивановым.

— **Александр Николаевич, проведение ремонтов на большом предприятии — это сложная, стратегически важная часть производственного процесса. Немногие решаются на её преобразование.**

— Бизнес-трансформация — это непрерывный процесс, подразумевающий длительные и фундаментальные изменения в компании. «Азот» продолжает инвестировать в упреждение кризисных ситуаций и минимизацию их последствий. По этому пути неизбежно идёт любой крупный бизнес — среда диктует свои условия — и в компании к этому вопросу подходят осознанно и продуманно. Задача работать над повышением уровня операционной эффективности стоит перед всеми сотрудниками завода, потому что только так бизнес-трансформация будет жизнеспособна. Неотъемлемой частью этого процесса должно стать развитие системы управления ремонтами и внедрение риск-ориентированного подхода. Мы все работаем на рынке и, если не стремиться получать конкурентные преимущества, перспективы достаточно туманные. Поэтому любое здравомыслящее предприятие всё время находится в процессе изменений, в процессе непрерывного совершенствования — как в плане управленческих инструментов, так и в плане технического оснащения.

— **Расскажите, как планируется проводить трансформацию.**

— Наша сфера затрагивает механическое оборудование, всё, что связано с АСУТП, и энергетику. И наша задача — вместе с главным инженером, главным энергетиком, главным механиком и всеми ремонтными службами — выстроить оптимальную структуру, схему взаимодействия в ремонтной службе, чтобы внедрить риск-ориентированный подход. Есть стратегия по развитию, определяющая все основные аспекты: какие инструменты будем внедрять, какие процессы будем менять, какие структурные изменения необходимы в этой команде ремонта. И, конечно, указаны целевые показатели, куда мы должны прийти. Кое-что уже сделано, например, внедрена система электронных обходов с использо-



▲ Александр Иванов

ванием мобильных устройств, и это весьма прогрессивная практика. Для управления ремонтами этот инструмент превентивного обнаружения дефектов и неполадок необходим.

Используя различные средства, важно привести компанию к тому, чтобы система управления ремонтами была направлена на соблюдение баланса уровня затрат и простоев оборудования. Это подразумевает, что для каждой единицы оборудования будет выбрана оптимальная стратегия обслуживания. Нужно разработать детальные, прозрачные технологические карты, причём таким образом, чтобы обеспечить выполнение производственной программы с минимальными простоями и затратами.

— **Можете подробнее рассказать о роли технологических карт в минимизации простоев?**

— Есть наработанный алгоритм действий. На первом этапе это отстройка и накопление необходи-

мой базы данных на предприятии по фиксации простоев оборудования, дефектов, анализ причин. Потом на основе анализа критичности последствий отказов и отклонений разрабатывается технологическая карта ремонтных работ, которые мы должны сделать, чтобы этот простой в дальнейшем либо не допустить, либо снизить риски возникновения нового. Затем эта карта загружается в информационную систему, и на мобильных устройствах формируется задание для ремонтных рабочих. Данные о проведении ремонтных работ размещаются в систему, инженер по надёжности и инженер по планированию анализируют, как выполнение технологической карты повлияло на дальнейшую работу оборудования. Если повлияло — хорошо, если повлияло не в полной мере — производится изменение технологической карты.

Также в технологической карте оцениваются риски для каждой опе-

рации, чем грозит невыполнение. Это позволяет убрать ненужные этапы и сократить расходы, сохраняя при этом надёжность процесса. Это называется «колесо надёжности», оно непрерывно крутится по кругу, и в конце концов это приводит к тому, что техкарта и стратегия обслуживания оборудования становится всё более совершенными, что в конечном счёте позволяет соблюдать баланс затрат и простоев.

— **Планируется ли обновление фандов?**

— Вы знаете, это очень тонкая тема. Всегда есть два варианта. В российской практике принято поддерживать состояние агрегатов, чтобы они работали десятки лет. Есть другие примеры, когда раз в 10–20 лет полностью агрегаты меняют. Поэтому обновление будет, но руководствоваться будем принципом совокупной стоимости владения. То есть можно заменить какое-то оборудование, если мы поймём, что на определённом горизонте планирования, например, в 20 лет, совокупные затраты на его поддержание будут больше, чем на закупку нового. В приоритете, конечно, поддерживать действующее оборудование, оптимизировать стратегию обслуживания и так далее. Сейчас стоит задача развития собственного ремонтно-механического производства и превращения его в инженерно-конструкторский центр.

— **Есть какая-то дорожная карта ближайших действий? И к чему мы должны прийти?**

— Активный план преобразований рассчитан на два года, эти инструменты нужно разработать, внедрить и осваивать, проводить обучение. С точки зрения результатов внедрения этого подхода, оно позволяет сократить внеплановый простой оборудования до 40 процентов, сократить продолжительность выполнения остановочных капитальных ремонтов, повысить производительность труда и уменьшить затраты на обслуживание на 30 процентов.

Один из основных принципов бизнес-системы: при обнаружении проблемы нужно добраться до коренных причин её возникновения и после этого выработать мероприятия. Это ключевой момент. Наши инженеры по надёжности должны будут постоянно анализировать процесс на предмет поиска коренных причин. Управление изменениями — очень тонкая материя. Первое, что нужно сделать — определить целевое состояние, оно отражено в страте-

гии. Второе — это обучение и тестирование персонала, который будет реализовывать эту стратегию. Третье — анализ эффективности обучения на предмет возможной ротации, повышения квалификации, возможно, получения дополнительного образования для тех, у кого есть потенциал роста и кому это интересно.

— **А кто будет проводить обучение?**

— Обучение будем проводить своими силами и выращивать экспертов из действующих работников, тем более, что нужных нам специалистов и на рынке занятости не так уж много.

— **За какое время планируется получить первые результаты?**

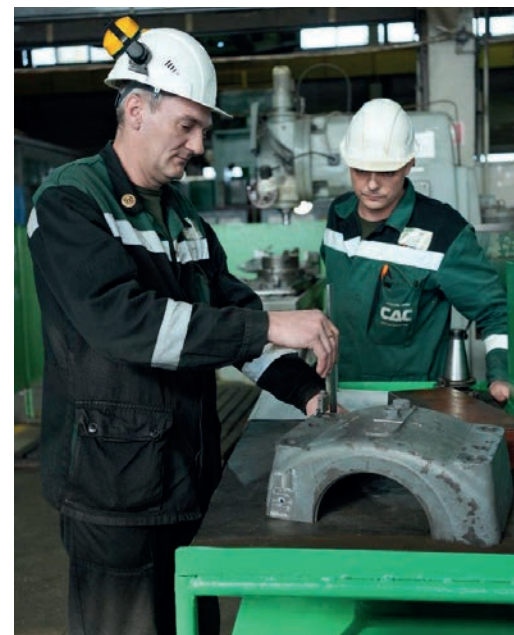
— С одной стороны, преобразование системы управления ремонтами в рамках бизнес-трансформации носит достаточно серьёзный характер и проводится в ограниченный срок. Меняется модель управления и все процессы, причём в масштабах, которые переводят систему на качественно иной уровень развития. С другой стороны, процесс трансформации продолжительный, и чтобы все инструменты заработали хотя бы на 80%, может уйти не один год. Дело в том, что всё-таки знаковые изменения происходят на первом этапе, а на последующих этапах внедряются уже дополнительные инструменты. Это живая стратегия, она подвержена воздействию разных факторов. Нужно учитывать особенности людей, специфику организационной структуры, специфику уровня образования, специфику культурного уровня в целом. Но внедрение уже началось — пилотный проект по отработке всех процессов запустили на основе цеха карбамида. Некий макет всех целевых процессов, включая и структуру, и требования к персоналу, и количество персонала, ожидается в ближайшем будущем.

Антон Ганеев

На момент публикации стало известно, что Александр Николаевич Иванов по семейным обстоятельствам был вынужден попрощаться с предприятием, но мы посчитали нужным оставить в номере это интервью, так как затронутые в нём темы очень важны и работа в этом направлении будет продолжена в любом случае.



▲ Преобразование системы управления ремонтами и оптимизация расходов на обслуживание оборудования — важнейший шаг к повышению конкурентоспособности предприятия



▲ От скорости и качества выполнения ремонтных работ зачастую зависит весь производственный процесс. Изменения в системе управления ремонтами повлияют на уровень компетенции специалистов

// БИЗНЕС-СИСТЕМА «АЗОТА»

Галерея результатов



▲ Новый формат совещаний – полезный опыт вовлечения сотрудников предприятия в работу по проекту трансформации бизнес-системы «Азота»

На «Азоте» продолжается работа в рамках проекта «Трансформация бизнес-системы «Азота». 6 и 7 апреля в ходе стендап-совещаний руководителям предприятия были представлены итоги этапа диагностики на основных производствах. На основании выявленных проблем уже сегодня разрабатываются мероприятия по улучшениям.

На совещании руководители цехов аммиака-1, аммиака-2, карбамида, № 13 и 15 выступили с докладами, в которых отразили анализ текущего состояния производственных и рабочих процессов. Сбору этой информации предшествовала совместная работа проектных команд с руководящими специалистами цехов, вошедших в первую волну трансформации.

Ключевой задачей стало построение карты потока создания ценности, дерева факторов, а также определение дальнейших шагов для работы на втором этапе активной фазы проекта.

В каждом докладе были представлены 4 ключевые направления – управление результативностью, клиентоориентированность, вовлечённость персонала

и высвобождение фонда рабочего времени – и та работа, которая была проведена по каждому из них. Руководители наглядно представили ситуацию в цехах «как есть», а также план уже предложенных мероприятий по оптимизации деятельности. Эта информация позволяет не просто выявить проблемные места, а также определить экономический



▲ Алексей Долголюк представляет участникам мероприятия итоги этапа диагностики в цехе № 15

ИГОРЬ БЕЗУХ:

САМЫЕ ЛУЧШИЕ РЕШЕНИЯ – ТЕ, КОТОРЫЕ НЕ ТРЕБУЮТ БОЛЬШИХ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ЗАТРАТ, А ПОЛУЧАЮТСЯ В РЕЗУЛЬТАТЕ ПРОСТЫХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ: ЕСЛИ ВЫСТРОИТЬ ПО-ДРУГОМУ РАБОТУ, ПЕРЕСТАВИТЬ ОБОРУДОВАНИЕ, ПО-НОВОМУ ОРГАНИЗОВАТЬ ПРОЦЕСС И Т.Д. ЭТО ЭФФЕКТ, КОТОРЫЙ БУДЕТ ПОЛУЧЕН ЗА СЧЁТ ПРАВИЛЬНЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕХ РЕСУРСОВ, КОТОРЫЕ УЖЕ НА ПЛОЩАДКЕ ЕСТЬ.

потенциал от реализации тех или иных проектов.

Стоит отметить, что представленная «галерея результатов» вызвала немало вопросов, в том числе касающихся того, от какой нормы отталкиваться при анализе тех или иных данных. Что брать за стандарт? К чему мы стремимся? Для того чтобы дальше выстраивать работу, нужно видеть конечную цель, понимать, чего мы хотим достичь в нашей работе.

Безусловно, самое ценное от проведённых совещаний – обратная связь, которую получили команды трансформации бизнес-системы «Азота» по отдельным направлениям и в общем по всей работе. Добавить проекты, не требующие больших инвестиционных

затрат, проанализировать фонд рабочего времени, сравнить работу цехов – это только часть вопросов, требующих дополнительного внимания. Ожидается, что уже к следующей галерее результатов мероприятия по улучшениям будут скорректированы, что, несомненно, принесёт ощутимую пользу предприятию в будущем.

Напомним, с 28 февраля все заводчане начали постепенно перестраиваться на новый подход к работе в рамках бизнес-системы «Азота». Заключается он в постоянном применении инструментов, направленных на повышение эффективности работы всеми сотрудниками предприятия.

Алина Соколова

// НЕПРЕРЫВНЫЕ УЛУЧШЕНИЯ

Бизнес-система «Азота»: от А до Я

Успех любого проекта начинается с согласованности действий и решений. По этой причине на старте трансформации БСА работа началась в первую очередь с комплекса обучающих тренингов. Сегодня мы расскажем о том, что будут изучать в рамках обучения попавшие в «первую волну» заводчане.

Программа нацелена помочь участникам «первой волны» – коллективам крупнотоннажных производств – упростить и ускорить процесс принятия и дальнейшего внедрения изменений.

В состав учебной программы вошли 4 основных тренинга:

- «Стартовый тренинг»;
- «Коммуникация с сотрудниками»;
- «Что может каждый»;
- «Система управления эффективностью».

Тренинги в первую очередь ориентированы на управленческий состав предприятия. Это связано с тем, что при внедрении любых изменений и выборе нового вектора развития очень важна роль руководителя. Это те люди, которые будут транслиро-

ТРЕНИНГ «ЧТО МОЖЕТ КАЖДЫЙ» (ДЛЯ РАБОЧИХ) – ДАЁТ ВСЮ НЕОБХОДИМУЮ ИНФОРМАЦИЮ ОБ ИНСТРУМЕНТАХ БИЗНЕС-СИСТЕМЫ «АЗОТА», КОТОРЫМИ МОЖЕТ ПОЛЬЗОВАТЬСЯ КАЖДЫЙ СОТРУДНИК ПРЕДПРИЯТИЯ: «ФАБРИКА ИДЕЙ», «ДОСКА РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ», «ЦИКЛ УЛУЧШЕНИЙ».

вать новые идеи в свои трудовые коллективы. Поэтому первоочередная задача – передать им все имеющиеся знания относительно бизнес-системы «Азота», БСА-трансформации, а также поделиться инструментами, которые будут использоваться в рамках проекта, а далее – постоянно.

Каждый тренинг традиционно включает лекционную и практическую части и занимает не более 1-го рабочего дня. В учебную группу входит около 15 человек.

Процесс обучения организован так, что за время реализации проекта «Трансформация бизнес-системы «Азота» в них примет участие каждый сотрудник. В дальнейшем будут сформированы отделы развития цехов, прошедших «трансформацию». И такие обучения будут проводиться ими самостоятельно, в том числе и для новых сотрудников подразделений. А базовый набор тренингов будет пополняться по мере развития БСА и запуска новых проектов.

Евгений Беккер



▲ Тренинг для руководителей «Коммуникация с сотрудниками» в цехе связи

ТРЕНИНГ «СТАРТОВЫЙ» (ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ) – ЗНАКОМИТ С ОСНОВНЫМИ ПОНЯТИЯМИ И ИНСТРУМЕНТАМИ БИЗНЕС-СИСТЕМЫ «АЗОТА». ГЛАВНАЯ ЗАДАЧА ТРЕНИНГА – ВОВЛЕЧЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ РАЗНОГО УРОВНЯ В РАБОТУ ПО ФОРМИРОВАНИЮ БСА.

ТРЕНИНГ «КОММУНИКАЦИЯ С СОТРУДНИКАМИ» (ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ) – ПОМОГАЕТ УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ СОСТАВУ ВЫСТРОИТЬ ДИАЛОГ О БИЗНЕС-СИСТЕМЕ «АЗОТА» СО СВОИМИ РАБОТНИКАМИ.

ТРЕНИНГ «СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ» (ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ) – ПРЕДНАЗНАЧЕН ДЛЯ ТОГО, ЧТОБЫ РУКОВОДИТЕЛИ ИЗУЧИЛИ И ОСВОИЛИ НА ПРАКТИКЕ ТАКОЙ ИНСТРУМЕНТ ВИЗУАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ КАК «ИНФОЦЕНТР». С ЕГО ПОМОЩЬЮ ОНИ СМОГУТ МАКСИМАЛЬНО БЫСТРО ВЫЯВЛЯТЬ И УСТРАНЯТЬ ПРОБЛЕМЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ВЫПОЛНЕНИЕ ПЛАНА, ПРОВОДИТЬ АНАЛИЗ И НАХОДИТЬ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ ПРОЦЕССА.

// КАДРЫ

Мастера своей профессии

На КАО «Азот» состоялся финальный этап профессионального конкурса среди аппаратчиков и операторов дистанционного пульта управления «Лучший по профессии».

Прежде чем стать финалистом, каждый участник прошёл отборочные испытания. В заочном туре соревновались более 30 сотрудников (возрастом до 35 лет и опытом работы не менее года) с разных производственных подразделений предприятия. Конкурсанты проходили тестирование, а также писали эссе на тему «Чем интересна моя профессия и как я могу в ней развиваться?».

Творческое задание для химиков? Да, именно так, ведь аппаратчики и операторы ДПУ — это не только чистая химия, физика, механика — это всегда немного больше. Об этом в своем эссе, например, пишет **Кирилл Рыжиков**, аппаратчик производства аммиачной селитры: «... проблемы, которые появляются во время работы, зачастую решаются не систематическим подходом. Скорее это похоже на комплекс экспериментов, которые помогают найти правильное применение того или иного метода, правильной эксплуатации оборудования, нахождения баланса в системе, состоящей из множества сложных процессов. И именно поэтому я склонен считать, что моя профессия требует не только наличия фундаментальных знаний химии и механики, системного мышления, но и наличия творческого потенциала. Конечно, во многих профессиях творческий

подход необходим, но именно в производстве, особенно химическом, этот подход настолько связан с наукой. В моей жизни творчество всегда занимало важное место, иногда было достаточно трудно найти ему применение в учёбе и в других трудовых сферах. И именно начав работу на химическом производстве, всё встало на свои места...».

В очный тур конкурса вышли 8 работников, которые набрали большее количество баллов. Это представители цеха газового сырья, цеха карбамида, 13-го цеха и цехов по производству аммиака. Для них специалистами производственного отдела были подготовлены непростые задания, соответствующие стандартам WorldSkills и адаптированные под конкурс. Финал состоялся в Сибирском политехническом техникуме. Дружественное «Азоту» учебное учреждение предоставило специализированное оборудование для проведения профсостязания.

Каждый участник проходил на время и качество 4 модуля: «Оказание первой помощи пострадавшему», «Автоматизация технологических процессов химических производств», «Теплообменные аппараты», «Работа по установке/снятию заглушек. Порядок и правила проведения газоопасных работ».

— Нужно было быть в один день и работником службы КИП, и меха-

ником, и оператором, настраивать регуляторы для клапанов, — рассказал **Артём Степанов**, оператор ДПУ цеха аммиака-2. — И «оживлять» манекен, делая массаж сердца и искусственное дыхание.

Интересно, что некоторые модули мало знакомы конкурсантам, так как в своей работе они с ними не сталкиваются, поэтому в финале им нужно было проявить весь свой потенциал.

— Ребята пришли с отличным настроением, — прокомментировала **Ольга Парамонова**, ведущий специалист по адаптации и наставничеству КАО «Азот». — Когда у них проходила подготовка к конкурсу, они очень волновались, так как некоторые темы практически не встречаются им в трудовой жизни. Но они все справились очень хорошо с заданиями.

Важно, что соревнуясь друг с другом, участники вели себя достойно, помогая друг другу и поддерживая. Таким образом, получилась не просто гонка за званием и призом, а полезный обмен опытом.

— Работаю на предприятии с 2015 года, — поделился **Артём Смыков**, старший оператор ДПУ цеха аммиака-1 КАО «Азот». — Решил поучаствовать в конкурсе, потому что мне интересно учиться и проверять свои возможности. Получил хорошие эмоции, соперничество, новые знания!



▲ Лучшим по профессии признан Артём Степанов, оператор ДПУ цеха аммиака-2

По итогам всех практических испытаний экспертная комиссия отметила, что каждый финалист показал себя на высоком уровне. Десять баллов определяли призёров! Лучшим по профессии признан **Артём Степанов**, оператор ДПУ цеха аммиака-2. Вторым стал **Александр Незнакин**, оператор ДПУ цеха аммиака-1. Третье место занял **Артём Смыков**, оператор ДПУ цеха аммиака-1.

— Уже на отборочном этапе мы выделили вас, как сильных специалистов! Вы все в финале, вы все победители, и благодаря пройденным модулям, вы уже знаете, каких знаний вам не хватает, — сказал **Сергей Кондратьев**, начальник производственного отдела, во время подведения итогов конкурса. — Вы молодцы, что интересуетесь, стремитесь

к большему и развиваетесь в профессии!

Конкурс «Лучший по профессии» призван не просто выявить сильнейшего в своей профессиональной области специалиста, а найти тех, кому интересно развитие, кто хочет достичь большего в специальности и стать тем человеком, с которого молодые поколения в будущем будут брать пример.

— Этот конкурс на «Азоте» был первым за последние годы среди профессиональных соревнований, — отметил **Сергей Тюменев**, директор Центра обучения кадров. — В дальнейшем мы планируем проводить подобные состязания и среди остальных, востребованных на нашем предприятии профессий.

Наблюдала за конкурсом
Евгения Головина

// ЦИФРОВИЗАЦИЯ

BIM-моделирование — эффективный инструмент современного строительства

«Азот» продолжает внедрять новые цифровые технологии. Специалисты проектного управления осваивают инструмент BIM-моделирования. Это виртуальная трехмерная модель здания или комплекса зданий, обладающая реальными физическими свойствами.

Полноценным BIM-проектированием в России занимается пока немного организаций, но постепенно все крупные компании перейдут на эти технологии, особенно учитывая, что необходимость перехода черным по белому зафиксирована в соответствующем Указе Президента РФ. Тем более, что и сам по себе данный инструмент очень полезен и удобен для проектирования и строительства.

Все данные об архитектурно-планировочных, конструктивных, экономических, технологических, эксплуатационных характеристиках объекта объединены в BIM-модели — едином информационном поле —

и связаны между собой и взаимозависимы. Над проектом параллельно работают порядка 15 специалистов, каждый из которых может в режиме реального времени вносить в проект изменения, сразу становящиеся доступными остальным участникам. Строительный объект проектируется фактически как единое целое.

В качестве решения для BIM-проектирования был выбран комплекс программных продуктов ModelStudio CS от российской компании CSoft, причем российский софт, как и данный поставщик, первоначально даже не рассматривался. Теперь, в существующих условиях санкционного давления, начальник проектно-



▲ Александр Тарабурин занимается BIM-моделированием с 2008 года, когда в России это направление только начинало развиваться. На «Азоте» он — администратор пилотного проекта

го управления Александр Андреев и ТИМ-менеджер Александр Тарабурин воспринимают этот поворот в последний момент к ответственному цифровому решению, как несомненную удачу. К тому же софт адаптирован к требованиям Главгосэкспертизы, предъявляемым к российской строительной документации.

— В последние годы компания CSoft сделала заметный качественный рывок в развитии своего продукта, — говорит Александр Андреев, — и сейчас он закрывает даже больше задач, чем многие крупные зарубежные аналоги, космические по цене. Для нас это очень важно, как при работе над нашим первым проектом, так и в целом во всей дальнейшей работе с крупными стройками. Затраты однозначно будут оправданы, потому что рано или поздно нужно было переходить на трёхмерное проектиро-

вание.

BIM-модель позволяет рассчитывать и определить параметры процессов строительства еще до начала строительных работ на объекте. Управление данными модели может сократить сроки реализации проекта.

— Самое главное, что информационное моделирование дает возможность выявлять проблемные места на ранних стадиях реализации проекта, дает возможность своевременно принимать необходимые решения, тем самым повышая качество проекта перед передачей его непосредственно в строительство, — говорит Александр Тарабурин, руководитель пилотного проекта. — Наличие единого информационного поля, единого пространства для процесса проектирования дает возможность одновременно наполнять проект каждому специалисту по направ-

лениям, не мешая друг другу. Один занимается фундаментами, другой — трубопроводами, третий — энергетическими коммуникациями. Они могут видеть изменения, вносящиеся коллегами и соотносить свою часть работы с другими.

На этапе подготовки к работе над пилотным проектом — в феврале — специалисты компании разработчика обучили сотрудников проектного управления. Теперь, по словам Александра Тарабурина, они оказывают точечную техническую поддержку по запросам специалистов.

Объект, спроектированный и возведенный с применением технологии BIM, будет полностью соответствовать ожиданиям. Предприятие получило новый цифровой инструмент, который будет помогать при строительстве всех новых крупных объектов.

Антон Ганеев

BUILDING INFORMATION MODELING (BIM) — В ПЕРЕВОДЕ НА РУССКИЙ: ИНФОРМАЦИОННОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ЗДАНИЯ. АББРЕВИАТУРА ОБОЗНАЧАЕТ КОМПЛЕКС МЕРОПРИЯТИЙ И РАБОТ ПО УПРАВЛЕНИЮ ЖИЗНЕННЫМ ЦИКЛОМ ЗДАНИЯ, НАЧИНАЯ ОТ ПРОЕКТА И ЗАКАНЧИВАЯ ДЕМОНТАЖЕМ. BIM-ТЕХНОЛОГИИ ОХВАТЫВАЮТ ПРОЕКТИРОВАНИЕ, СТРОИТЕЛЬСТВО, ЭКСПЛУАТАЦИЮ, РЕМОНТ ЗДАНИЯ ИЛИ ИНОГО СООРУЖЕНИЯ.

// «АЗОТ» – ЗА СПОРТ!

ГТО – это мы!

КАО «Азот» завоевало право выступать на Всероссийском фестивале ГТО, победив на региональном этапе среди трудовых коллективов, государственных гражданских служащих РФ и муниципальных служащих.

8 апреля в Центре тестирования ГТО МАФСУ «СШОР № 7» г. Кемерово собрались 15 команд со всего региона, чтобы выяснить, чей коллектив представит Кузбасс на всероссийском уровне. На торжественном открытии фестиваля состоялся парад команд. С приветственным словом к участникам обратился министр физической культуры и спорта Кузбасса **Сергей Мяус**.

В соревновании приняли участие женщины и мужчины с 6 ступени (25–29 лет) до 9 ступени (50–59 лет). Спортсмены состязались в четырёх дисциплинах. Для каждой возрастной категории существуют определённые нормативы для прохождения испытаний на бронзу, серебро и золото. Но спортсмены старались выкладываться по максимуму, бороться за каждый бал, ведь личные достижения участников суммируются в общий командный зачёт.

Одним из самых напряжённых и волнительных испытаний стал бег на выносливость. В зависимости от категории спортсмены бежали 2 или 3 километра на время. Несмотря на то что этот этап стал финальным испытанием, спортсмены собрались с силами и, преодолевая себя, показали достойную борьбу!

Кемеровский «Азот» представили две команды. Азотовцы сражались за каждый сантиметр, каждый рывок, каждую секунду. Лучшими в своих возрастных категориях стали **Ан-**

дрей Закутный, Роман Горев, Николай Будун. Они набрали большее количество очков среди своих соперников!

В напряжённой борьбе команда «Азот-1» вырвалась на первую строчку турнирной таблицы, значительно обогнав соперников по сумме баллов и таким образом завоевав право выступать на Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» среди трудовых коллективов! Напомним, что в прошлом году в Уфе команда КАО «Азот» заняла почётное 6-е место среди 39 коллективов из разных регионов России.

— В этом году наша команда решительно настроена стать призёрами Всероссийского фестиваля, — прокомментировал **Павел Терехов**, председатель спортивного клуба «Азот». — Мы усердно тренируемся и готовимся к лучшим результатам! Азотовцы не раз доказывали свою спортивную силу и силу духа, поэтому мы верим в победу!

Активное внедрение комплекса ГТО на предприятии стартовало в 2017 году. С того времени 213 сотрудников уже получили знаки отличия ГТО разного уровня. А всего в движении приняло участие 1151 человек. На сегодняшний день спортивный клуб «Азот» продолжает проводить массовую спортивно-просветительскую работу по реализации комплекса среди трудящихся и их семей. Ежегодно на турбазе



▲ Уже 15 мая наша команда поборется за лидирующие позиции на Всероссийском фестивале ГТО среди трудовых коллективов

«Берёзово» проходит фестиваль ГТО. Кроме того, на базе спортклуба сотрудники могут сдавать нормативы круглый год. Результаты фиксируются и передаются в Центр ГТО.

Таким образом, любой сотрудник может стать обладателем знака ГТО. А сегодня это не просто модно. Это важно для каждого, ведь ГТО — это здоровье, отличная спортивная фор-

ма и душевная гармония.

Спорт и труд рядом идут — «Азот» в очередной раз подтверждает это! Тот, кто за спорт — лидер в работе и в любой деятельности!

ВСЕРОССИЙСКИЙ ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНЫЙ КОМПЛЕКС «ГОТОВ К ТРУДУ И ОБОРОНЕ» (ГТО) — ЭТО НОРМАТИВНАЯ ОСНОВА ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ СТРАНЫ, НАЦЕЛЕННАЯ НА РАЗВИТИЕ МАССОВОГО СПОРТА.

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ВВЕСТИ ВСЕОБОЮЩИЕ ИСПЫТАНИЯ ГТО ПОСТУПИЛО В 1930 ГОДУ, А ЕЩЁ ЧЕРЕЗ ГОД БЫЛ СФОРМИРОВАН ПЕРВЫЙ КОМПЛЕКС, ВКЛЮЧАВШИЙ 21 НОРМАТИВ.

ВОЗРОДИЛИ КОМПЛЕКС «ГОТОВ К ТРУДУ И ОБОРОНЕ» В 2014 ГОДУ. БЫЛ УТВЕРЖДЁН НОВЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ИСПЫТАНИЙ, РАЗРАБОТАНЫ НОРМАТИВЫ, А ТАКЖЕ ДИЗАЙН ЗНАКОВ ОТЛИЧИЯ. ИХ ТРИ: ЗОЛОТОЙ, БРОНЗОВЫЙ, СЕРЕБРЯНЫЙ. КОМПЛЕКС ГТО ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ 11 ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП ОТ 6 ЛЕТ.

Новый спортивный проект

«Вдох глубокий. Руки шире. Не спешите, три-четыре...». На «Азоте» в современном формате возродилась производственная гимнастика, которая имела огромную популярность во времена Советского Союза.

Первые попытки проведения гимнастики относятся к началу 1930-х годов. После постановления ЦИК СССР от 1 апреля 1930 г. физкультура была признана «массовым фактором повышения производительности труда и борьбы с профессиональными вредностями производства» и производственная гимнастика стала внедряться повсеместно. В то время по радио транслировали и утреннюю гимнастику. Каждый день в 7.15 утра после обзора газеты «Правда» диктор Всесоюзного радио Зиновий Ермолаев обращался к слушателям: «Выпрямитесь, голову повыше, плечи слегка назад...». В 11.00 после передачи специального сигнала начиналась производственная гимнастика. Физкультминутка позволяла, не отходя от рабочих мест, выполнять комплекс физических упражнений. Считалось, что производственная гимнастика — это одна из самых эффективных, наиболее доступных и малозатратных форм оздоровления.

В то время на нашем предприятии этот вид оздоровления также был популярен. В современное время попытки возобновить полезную традицию не прекращаются. И вот 1 апреля производственная гимна-

стика на КАО «Азот» возродилась в новом — видеоформате.

Каждую неделю на официальных страницах «Азота» в VK, на YouTube и Telegram-канале появляются новые ролики с полезными пятиминутками, в которых представители спортклуба «Азот» совместно со спортивными командами предприятия знакомят азотовцев с правильным выполнением различных упражнений. Сотрудникам предлагается ежедневно в 11.00 приступать к гимнастике, самостоятельно выбрав, какое направление гимнастики подходит им больше в зависимости от трудовой деятельности. Ведь на «Азоте» трудятся люди более 300 профессий, для которых выполнение одинакового комплекса упражнений — это неправильно.

Профессия специалистов, которые работают на нашем предприятии, как правило, связана со значительным напряжением внимания, зрения, интенсивной интеллектуальной нагрузкой и малой подвижностью. И наоборот, есть специальности, которые подразумевают повышенную физическую активность, однообразие выполняемых операций и работ.

В зависимости от профессий выделены группы труда, для каждой

из которых разработаны отдельные варианты наиболее эффективных упражнений.

Группа № 1:

Это работники, чья профессия связана с большим стрессом, малой подвижностью, монотонной работой. Их труд требует внимательности и максимальной концентрации. Сюда можно отнести сборщиков, станочников, радиотехников и т.д.

Группа № 2:

Данная группа включает в себя категорию профессий, одновременно сочетающих умственный труд с невысокой физической активностью — токарей, упаковщиков различной продукции, фрезеровщиков и т.д.

Группа № 3:

Сюда относят профессии, физическая активность которых повышена. Несмотря на то что им и так хватает «зарядки», правильно подобранные физические упражнения помогут разгрузить мышцы.

Группа № 4:

Сюда относят сотрудников, занимающихся умственным трудом. Малая физическая активность плюс постоянные умственные нагрузки и перенапряжение могут вызвать серьёзные проблемы, связанные с сердечно-сосудистой системой, органами зрения.



▲ Найти своё направление производственной гимнастики азотовцы могут в специально снятых для них роликах. Каждое видео — новые упражнения в отличной спортивной компании!

Для каждой из групп разработан свой комплекс упражнений, который при регулярном выполнении поможет справиться с последствиями трудовой деятельности, влияющими на состояние здоровья.

Постоянные тренировки укрепляют тело и характер. Физически развитый человек лучше работает, меньше болеет, реже чувствует усталость и активнее мыслит! Это доказывает опыт многих предприятий и научных исследований!

Здоровье каждого человека бесценно не только для отдельной личности, но и для общества в целом. На нашем предприятии к занятию спортом — особое внимание. Правильная физическая активность — одна из важнейших составляющих здорового образа жизни! А значит, прекрасного самочувствия и достижения желаемых результатов во всех делах.

Страницу подготовила
Евгения Головина

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: Татьяна Клеванцева,
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.