



Призвание — **2**
космос

Интервью с директором
Иваном Красновым

Всё равно **4**
отметим

Вспоминаем
историю цеха 58



ОРБИТЫ ПРОТОНА

Газета публичного акционерного общества «Протон-ПМ»

№ 1-2 (274) 12 февраля 2021

 Событие



Испытатель-механик цеха 6 Денис Лушников готовит газотурбинную установку к испытанию

Превзошли себя

**Третий год подряд
ПАО «Протон-ПМ» наращивает
количество испытаний
газотурбинных установок (ГТУ).**

По результатам 2020 года на двух стендах предприятия подтверждены характеристики 147 газотурбинных двигателей наземного применения, в том числе 34 — мощностью 25 МВт, 73 — ГТУ-16, 19 — ГТУ-12 и 21 — ГТУ-10. Сопоставимый объём запланирован и на этот год. Установки испытываются «Протон-ПМ» в интересах пермских предприятий Объединённой двигателестроительной корпорации (ОДК) и предназначены для объектов газотранспортных, газодобывающих и энергетических компаний России.

Напомним, что в 2019-м «Протон-ПМ» испытал для своего партнёра по пермской газотурбинной кооперации 135 ГТУ, а годом ранее — 112 установок. В октябре 2020-го коллектив цеха 6 обновил и месячный рекорд: проверена работоспособность 18 двигателей.

«Протон-ПМ» практически приблизился к показателю максимальной загрузки испытательных стендов. Повысить их пропускную способность призваны мероприятия Плана технического развития и организации производства на 2021 год. Планируется приобрести несколько единиц оборудования, в числе которых устройство плазменного зажигания, блок управления стартером, измеритель крутящего момента и другие. Сегодня они используются сразу на двух стендах, что ограничивает возможности испытателей.

Предстоит также изготовить второй адаптер и ещё один комплект переходных насадок. В условиях серийных испытаний это позволит проводить снятие характеристик одного двигателя и одновременно работать с другим, сократив время подготовительных операций. Второй адаптер будет востребован и в случае нештатных ситуаций, например, при обнаружении в двигателе дефекта и его снятии с испытаний.

По словам начальника цеха 6 **Николая Жижилева**, все эти мероприятия позволят ежемесячно тестировать до 20 ГТУ. Это максимальная на сегодня нагрузка стенда, учитывая как по-

требности заказчика, так и обеспеченность комплекса персоналом.

— На участок 2 в прошлом году переведены 12 испытателей с комплекса испытаний ракетных двигателей — все они обучены и аттестованы, — отмечает начальник цеха. — Не будет преувеличением, если скажу, что сегодня здесь самая высокая на предприятии производительность труда. Этому способствует и обновлённое в том году премиальное положение, стимулирующее рабочих и инженеров проводить большее количество испытаний, поддерживая при этом высокий уровень качества.

И. о. директора программы промышленных двигателей «ОДК-Пермские моторы» **Вадим Митрофанов** подчёркивает, что «Протон-ПМ» зарекомендовал себя как надёжный партнёр по испытаниям наземных двигателей, и высоко оценивает усилия коллег, которые стремятся увеличить пропускную способность комплекса. По его мнению, это поможет обеспечить ритмичность процесса производства и испытаний газотурбинных установок.

— С этой целью в прошлом году организована рабочая группа из специалистов «ОДК-ПМ» и «Протон-ПМ», которые выявили недочёты

и предложили решения, чтобы улучшить ситуацию, — уточняет Вадим Митрофанов. — Например, пересмотрен состав технической аптечки, уточнена документация, введены дополнительные регламенты. Всё это позволило сократить цикл испытаний ГТУ.

Впереди — работа над двигателем с малоэмиссионной камерой сгорания (МЭКС) разработки «ОДК-Авиадвигатель». Её применение позволит сократить вредные выбросы в атмосферу — эта идея поддержана Газпромом, объекты которого планируется оснастить установками с новой камерой сгорания.

Согласно графику подготовки через год планируется завершить проектирование отдельных стендовых систем (топливопитания, перепуска воздуха, блока управления двигателем), изготовить их, смонтировать и провести пусконаладочные работы. Как отмечает Николай Жижилев, технологически испытания двигателя с МЭКС будут сложнее, больше времени займут монтаж и подготовка. Однако после отладки стенда и постановки двигателя на серийное производство процесс должен вписаться в действующие нормативы.

Наталья ЛАЗУКОВА

Новости

Недалеко до сотни двигателей

Двигатели разработки НПО Энергомаш в 2020 году успешно отработали в 24 из 114 мировых пусков (21%), в том числе во всех российских пусках (13 пусков ракет семейства «Союз-2», по одному — «Протон-М» и «Ангара-А5»), а также в пяти пусках ракет-носителей Atlas 5 и двух — Antares в США, а также двух пусках ракет «Союз СТ-А» из Гвианского космического центра. Всего в пусковых кампаниях прошлого года использовано 95 жидкостных ракетных двигателей, разработанных в НПО Энергомаш: 75 — РД-107А/108А, 6 — РД-276, 5 — РД-191, 5 — РД-180 и 4 — РД-181. Двигатели РД-107А/108А серийно производятся на предприятии «Кузнецов» под контролем Приволжского филиала. Ракетные двигатели РД-276, созданные на базе РД-253, серийно изготавливались «Протон-ПМ» под контролем Камского филиала. Двигатели РД-180, РД-191 и РД-181 производятся самим разработчиком — НПО Энергомаш.

Объединённые одной целью

Российские предприятия, занятые в создании ракетных двигателей, будут окончательно объединены в единый холдинг в ближайшее время. «В 2020 году практически завершено создание интегрированной структуры», — рассказал генеральный директор НПО Энергомаш Игорь Арбузов. — Остался всего лишь один шаг, который состоится в ближайшие месяцы. Это передача акций Конструкторского бюро химического машиностроения имени Исаева в доверительное управление НПО Энергомаш». Он пояснил, что создание холдинга нацелено на формирование более эффективной кооперации между предприятиями, сокращение затрат на создание новых мощностей и сбалансированное распределение загрузки не только производств, но и конструкторского бюро. Напомним, что НПО Энергомаш — управляющая компания интегрированной структуры ракетного двигателестроения (ИСРД). Помимо головной организации, туда входят «Протон-ПМ», Конструкторское бюро химавтоматики, Воронежский механический завод, «Турбонасос», НИИмаш, Опытно-конструкторское бюро «Факел».

Очередная победа химиков

Сотрудница «Протон-ПМ» Ольга Лядова победила в VII Открытом региональном чемпионате «Молодые профессионалы Пермского края» (WorldSkills Russia) в компетенции «Лабораторный химический анализ» среди участников старше 50 лет (категория «Навыки мудрых»). Лаборант химанализа цеха 75 Наиля Киселёва, также представлявшая предприятие, заняла пятое место. Ольга Лядова работает лаборантом по топливу химической лаборатории. На предприятие она пришла в начале 1990-х после окончания колледжа. Более 25 лет работала в цехе 58, сегодня трудится в центральной заводской лаборатории. На чемпионате прошлого года Ольга Лядова стала второй, уступив только своей коллеге, инженеру-исследователю «Протон-ПМ» Ольге Путиловой. Кроме того, одной из площадок чемпионата в пятый раз стал Центр дуального образования предприятия, который принял соревнования в компетенциях «Токарные работы на станках с ЧПУ» и «Фрезерные работы на станках с ЧПУ». Кроме того, главными экспертами чемпионата стали два сотрудника предприятия: мастер производственного обучения Александр Куклин и начальник химической лаборатории Светлана Ложкина.

Перспективы

Призвание — космос

Спустя месяц работы директор ПАО «Протон-ПМ» Иван Краснов рассказал о своём карьерном пути, потенциале коллектива, а также о том, как видит будущее предприятия.



Иван Краснов: «Нам нужно стать центром ракетного двигателестроения мирового уровня»

— Иван Владимирович, как Вы приняли предложение возглавить «Протон-ПМ»?

— Не скрою, решение далось нелегко. Спрашивал себя: «Достаточно ли у меня компетенций, чтобы управлять таким предприятием?» Это же колоссальный спектр вопросов. Безусловно, возглавляя финансово-экономическую службу НПО Энергомаш, я занимался многими из них. Участвовал в инвестиционной деятельности, управлял бюджетным процессом предприятий ИСРД. Благодаря руководителю Игорю Александровичу Арбузову погружался во все производственные процессы, даже курировал деятельность одного из цехов. Сейчас поставил перед собой задачу — получить больше технических знаний и навыков, изучить устройство и работу ракетного двигателя, его агрегатов. В этом мне помогают специалисты Камского филиала. Помимо этого, по своей прошлой работе я взаимодействовал со многими руководителями «Протон-ПМ» и понимал, что здесь трудятся профессионалы, на которых можно положиться. Это стало одним из решающих моментов при принятии решения возглавить предприятие.

Рад, что меня поддержала моя семья: жена и дети. У меня два сына и дочь, старший заканчивает девятый класс, младшая скоро пойдёт в школу. Они знают, чем я занимаюсь, что такое космос, понимают важность этой работы. Благодарен им за то, что разделили моё желание развиваться, ставить новые цели, преодолевать себя, ведь должность директора для меня — вызов. Современные средства коммуникации, конечно, позволяют исполнять роль главы семьи, но всё же надеюсь в ближайшее время перевести родных сюда.

— Расскажите о задачах и проектах, над которыми работали? Как Вы пришли в отрасль?

— Так получилось, что моя одноклассница — мы с ней потом вместе учились в Московском государственном технологическом университете — дочь Сергея Барышева, одного из руководителей Центра Келдыша. Это научно-исследовательский институт, работающий в области ракетного двигателестроения. Именно Сергей Тимофеевич, с которым мы в своё время плотно общались, повлиял на моё решение работать в отрасли. И, честно говоря, даже помог мне устроиться в НПО Энергомаш после вуза. Он буквально заразил меня космосом: своим примером, масштабом задач, значением его деятельности для страны. Ведь космос для России — это национальная идея. Надо сказать, что во время учёбы я уже работал супервайзером коммерческого проекта, в подчинении находились почти 150 человек. Но Сергей Тимофеевич сказал мне, что всё это преходящее, а космос вечен.

Первой ступенью моей карьерной лестницы стала должность инженера-экономиста третьей категории. Начал быстро расти, чему способ-

ствовали как хорошие знания, полученные в университете, так и стремление постоянно учиться. Получил степень MBA, множество сертификатов по повышению квалификации. С гордостью могу сказать, что государство, когда-то вложившее в меня средства, получает возврат этих инвестиций, поскольку работаю я по своей специальности. Дорос до должности директора по экономике НПО Энергомаш. В сложные годы нам удалось получить государственную поддержку и сохранить предприятие для отрасли.

Работал и на других машиностроительных предприятиях. Сначала на Тушинском машиностроительном заводе, где приходилось заниматься антикризисным управлением. Кстати, раньше это предприятие также работало на космос: здесь производили «Буран». Потом занимался финансами и экономикой в институте металлургического машиностроения имени Целикова, который поставлял оборудование, в том числе и на Воронежский механический завод, сегодня входящий в ИСРД. Получается, что связь с космосом я никогда не терял. Поработал и в Астрахани, обеспечивая там финансовую основу при создании нефтедобывающих платформ. В это время неожиданно позвонил Игорь Александрович Арбузов и предложил вернуться на родное предприятие. Решение я принял незамедлительно. Понял, что моё дело — это всё-таки космос.

— Поделитесь первыми впечатлениями от людей, города?

— Когда прилетел в Пермь в командировки, считал, что это мегаполис, город-миллионник. Переехав сюда, понял, что город достаточно компактный, всё находится в доступности. Здорово экономит время отсутствие пробок. В первый день я уехал с завода в семь часов вечера. Думаю: «Ну всё, пора: 12 часов отработал, надо заканчивать». Дома был в 19:15. Знаете, какая первая мысль возникла? «Недоработал». Город очень интересный, инфраструктура развита. На досуг пока времени не хватает. Но, как говорится, обязательно возобновлю традицию играть коллективом в футбол в спорткомплексе Новых Лядов.

Люди в Перми потрясающие: открытые, без лукавства и интриги, знающие своё дело. С ними очень легко общаться. Вообще в людях мне нравится честность и осознанность. В пермяках это есть. Познакомившись с губернатором Пермского края Дмитрием Махониным, я понял, что ему точно поступает информация от простых людей. Это будет очень помогать нам в работе, потому что стратегия развития предприятия тесно переплетена со стратегией развития региона. И губернатор это понимает. Уверен, что мы получим необходимую поддержку.

— Что Вы считаете главным при формировании команды?

— Главное — это единство цели. Для меня важно, чтобы вся команда работала на одну цель, и для каждого она была ясна и дости-

жима. Управленцы должны видеть, как её достигнуть именно в той области, за которую лично отвечают. Важно, чтобы при принятии решений проблема изучалась с позиций всех заинтересованных сторон, и принималось решение, ведущее к цели. Второе — это контроль, контроль над контролем и главное — самоконтроль. Я должен быть уверен, что каждый руководитель способен себя проконтролировать. И третье — это самоотдача. В людях мне важна, прежде всего, преданность цели. Вообще мой принцип работы: «Не делай, как я говорю, а делай, как я». Только личным примером, личным участием, личной вовлечённостью можно показать сотрудникам, чего от них ждут.

— Какие задачи перед Вами поставило руководство интегрированной структуры?

— В первую очередь, реализовать стратегию переезда на загородную площадку и организовать на новых мощностях полный цикл производства ракетного двигателя РД-191. В ближайшее время инициируем проект, буду руководить им лично. По каждому направлению разработаем дорожные карты и мероприятия, обеспечивающие достижение цели. Понимаю, что сложностей не избежать, но надеюсь, что компетенций команды будет достаточно, чтобы укрепить позиции пермской площадки ИСРД как серийного изготовителя. Нам нужно стать центром ракетного двигателестроения мирового уровня. А это значит находиться в процессе постоянного совершенствования: техпроцессов, управления производством, цифровой среды и других областей. Только так мы сможем повысить конкурентоспособность двигателя.

Вторая задача — повысить конкурентоспособность рабочих мест, чтобы престиж работы на «Протон-ПМ» был на уровне самых передовых предприятий Прикамья. Построить новые корпуса, переместить оборудование — с этим мы справляемся. Самая большая проблема — обеспечить производство персоналом. Для этого нужно создавать социальную среду и инструменты внутренней мотивации сотрудников работать на загородной площадке. У людей не должно возникать проблем, связанных с тем, что они уезжают из центра города, и с потерей благ, которые они сейчас имеют.

— В чём заключается план финансового оздоровления предприятия?

— Первый глобальный шаг мы уже сделали, получив в рамках указа президента прямые бюджетные инвестиции на закрытие проблемных кредитов. Благодаря этому начали существенно экономить на процентах. Большое спасибо за поддержку заместителю генерального директора Роскосмоса Максиму Александровичу Овчинникову, его команде. Не все предприятия получили целевые денежные средства. Стараясь также повысить эффективность использования кредитной линии в Сбербанке, снизив процентную нагрузку. Нужно понимать, что наличие кредитов — это отсутствие возможностей для развития, ведь проценты по нашим кредитам сопоставимы по объёму с фондом оплаты труда на предприятии.

Кроме того, нужно подготовить ресурсный план обеспечения договорных обязательств. Это позволит стабилизировать финансовое состояние, обеспечить загрузку производства, ритмичный выпуск продукции, выделить ресурсы на дальнейшее развитие предприятия, инвестиционную деятельность. На конец 2020 года сформирован достаточный объём денежных средств, чтобы расшивать проблемные места. По всем заключённым контрактам получены авансы.

— Перечислите приоритеты на этот год?

— Реализация мероприятий программы финансового оздоровления, повышение производительности труда, выполнение текущих контрактов с нашими заказчиками. Если мы будем подводить их, возможность говорить о росте производства будет исчерпана. Необходимо укрепить статус надёжного партнёра — предприятия, безусловно выполняющего свои обязательства. Нашим принципом должны стать слова «Сказал — сделал». Так будет возрастать степень доверия к нам. Так мы сможем реализовать все планы и достигнуть поставленных целей.

Беседовала Наталья ЛАЗУКОВА

Письмо в редакцию

Директору лично

В конце декабря редакция предложила сотрудникам «Протон-ПМ» задать вопрос новому директору Ивану Краснову. Для этого каждый желающий мог воспользоваться электронной формой. Публикуем ответы руководителя.

▶ МОТИВАЦИЯ

Жанна КАЛАШНИКОВА,
техник отдела технической документации
и копировально-множительной техники:

— С какой целью Вы пришли на эту должность? Развалить «Протон» или всё-таки «поднять с колен»?

Иван КРАСНОВ: Спасибо за столь прямой вопрос. Думаю, он крутился в головах многих, но только Вы решились его задать. У меня нет ни личного интереса, ни тем более морального права убивать то, что создавалось поколениями. Не многие предприятия могут похвастаться такой историей, как у «Протон-ПМ». Жизнь мне дала шанс прикоснуться к ракетному двигателю, пообщаться с людьми, летавшими в космос, и я благодарю за это судьбу. Для меня как для управленца важно сделать всё, чтобы сохранить и приумножить то, что наработано десятилетиями.

▶ ОПЛАТА ТРУДА

Юрий ОВЧИННИКОВ,
наладчик-оператор станков цеха 2:
— Будет ли рост зарплат?

Иван КРАСНОВ: Я изучил вопрос касательно уровня заработной платы и могу с уверенностью сказать, что инструментов для её роста у нас достаточно. В первую очередь, это повышение производительности труда. К примеру, выполняя производственный план, основные рабочие могут повысить заработную плату на 10%. Конечно, я поставил задачу — проанализировать систему мотивации, которая есть на предприятии, оценить её эффективность, ориентированность на цель. Уже могу сказать, что она несовершенна.

Считаю, что не всегда рабочий виноват, что он не выполняет производственный план. Это мы как команда управленцев несвоевременно принимаем решения и не даём возможности нашему коллективу заработать. Сегодня есть возможность обеспечивать более высокий уровень заработной платы. Драйвер её роста — своевременно принятое решение руководителя, прежде всего моё, направленное на выполнение производственного плана. И хочу, чтобы это стало ориентиром каждого человека, принимающего управленческие решения.

В 2021 году зарплаты планируется повысить на 4% (на величину официально планируемого роста потребительских цен). Рост зарплат может быть достигнут и за счёт привлечения дополнительных объёмов выпуска продукции и повышения производительности и качества труда, что предусмотрено коллективным договором. Уверен, что каждый сотрудник «Протон-ПМ» может предложить свои рационализаторские и новаторские идеи, тем самым повысив свой доход. Я открыт к диалогу.

Марина МИРОНОВА,
начальник отдела налогового учёта
и налоговой отчётности:
— Будет ли изменение системы оплаты труда?

Иван КРАСНОВ: На предприятиях Роскосмоса начиная с прошлого года внедряется единая система оплаты труда. В настоящее время она отработывается на шести пилотных предприятиях, входящих в периметр Госкорпорации. После успешной отработки новая система оплаты труда будет внедрена во всех организациях ракетно-космической отрасли.

Однако, что касается «Протон-ПМ», в 2021 году изменений не будет.

Автор вопроса не представился:
— Планируется ли выплата за выслугу лет?

Иван КРАСНОВ: Как мне стало известно, ранее на предприятии была данная выплата, но позже её аннулировали. Одинаковое содержание и качество выполняемых обязанностей должно оплачиваться в равной степени, независимо от того, сколько лет проработал человек на нашем предприятии. Понимаю, что протонцам со стажем по 25 лет хотелось бы получать такой материальный бонус в качестве признания своей лояльности заводу. Но финансовое поощрение возможно только за счёт повышения человека по службе: в результате личностного роста, неустанный развития навыков и компетенций.

▶ РАНГОВАЯ СИСТЕМА

Автор вопроса не представился:
— Планируется ли отменить ранговую систему?

Иван КРАСНОВ: Ранговая система внедрена для исключения «уравниловки» зарплат, то есть чтобы каждый сотрудник имел возможность получать вознаграждение за проделанную работу, её качество, проявленные способности и приложенные усилия. Призываю руководителей объективно оценивать подчинённых: они должны чувствовать, что их усилия отмечены начальником и имеют финансовый результат. Именно эта система позволяет системно и объективно оценивать труд и повышать работникам заработную плату.

Дмитрий БИРИН,
инженер-технолог техбюро цеха 9:
— Почему по возвращении на предприятие после армии человеку не восстанавливают ранг стимулирующей доплаты? Приходится начинать карьеру с нуля.

Иван КРАСНОВ: Согласен, после службы в Вооружённых силах РФ сотруднику может быть сохранён тот же ранг, который был до призыва. Данная инициатива уже нашла своё отражение при корректировке Инструкции линейного руководителя по управлению персоналом. Раздел 6.3 «Порядок проведения оценки вновь принятых работников» дополнен: «При приёме на работу работника после армии, при условии, что он был призван в армию и вернулся из армии на предприятие в течение трёх месяцев на ту же должность (профессию) по решению руководителя, ему может быть сохранён ранг, который был установлен до увольнения».

Автор вопроса не представился:
— Как вы относитесь к идее сокращения бумажного документооборота, в том числе в отношении системы РМТО?

Иван КРАСНОВ: Поддерживаю идею сокращать использование бумажных носителей. В первую очередь, вижу необходимость применять современные технологии в решении инженерно-технических задач: цифровую КД, 3D-моделирование, систему PLM. Считаю излишним чрезмерное использование и оседание «макулатуры» в шкафах. Информацию следует хранить в компьютерах, работать в электронных документах с общим доступом, общаться не служебками, а быстро договариваться по телефону. Что касается РМТО, проконсультировавшись с коллегами, понял, что перевод этой процедуры в электронный вариант нецелесообразен. Для сохранения юриди-

ческой правомочности заполняемых бланков, на основе которых формируется зарплата, нужны реальные подписи работников на бумаге. Их можно заменить электронными. Теоретически мы можем снабдить всех сотрудников электронной подписью, но это обойдётся нам примерно в 4,5 млн рублей. Плюс у каждого тогда должен появиться доступ к компьютеру, а также нам потребуется внедрить программное обеспечение стоимостью примерно в полмиллиона рублей. Получается, что пока нам дешевле заполнять бланки на бумаге.

▶ ЗАВОДСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ

Алевтина ТЕПЛОУХОВА,
начальник бюро аналитической химии:
— Планируется ли увеличение штата центральной заводской лаборатории?

Иван КРАСНОВ: Насколько мне известно, за прошлый год штат центральной заводской лаборатории увеличился. На работу приняты инженер по качеству, лаборант спектрального анализа, ещё по одному лаборанту химанализа и лаборанту-металлографу, трое рабочих на изготовление образцов. Исключены штатные единицы инженера-исследователя и лаборанта по топливу. Полагаю, чтобы повысить эффективность работы лаборатории, руководству ЦЗЛ следует организовать дополнительный мониторинг занятости персонала и более грамотно распределять задачи среди сотрудников.

▶ МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА

Анна ЧАДОВА,
ведущий инженер по подготовке кадров:
— Как вы видите реализацию молодёжной политики на нашем предприятии?

Иван КРАСНОВ: Оказалось, «Протон-ПМ» — довольно «молодое» предприятие, почти треть сотрудников младше 35 лет. Намерен поддерживать грамотных, инициативных, самостоятельных ребят, задающих вопросы «зачем?», которые хотя и вникать в проблемы и исправлять ситуацию, а не плыть по течению. Обязательно познакомлюсь с молодёжным активом предприятия. Знаю, что текучесть среди этой категории сотрудников довольно высокая — 16%. Надеюсь, что ситуация исправят динамичная общественная, спортивная и научно-практическая деятельность, привлечение молодёжи к решению производственных вопросов.

▶ ЖИЛИЩНАЯ ПРОГРАММА

Марина МИРОНОВА:
— Будет ли продолжена жилищная программа предприятия? Можно ли работнику выкупить квартиру в доме по улице 40 лет Победы, д. 10а?

Иван КРАСНОВ: Реализация жилищной программы будет продолжена в рамках проекта «Технополис «Новый Звёздный»». В январе проведено анкетирование сотрудников, чтобы узнать их реальную потребность в собственном жилье недалеко от загородной площадки (в новом микрорайоне Новых Лядов). Полученная аналитическая информация станет отправной точкой, чтобы совместно с застройщиком и кредитными организациями определить жилищную политику «Протон-ПМ» (возможность снижения процентной ставки по ипотечному кредиту, стоимость квадратного метра жилья, механизмы займа и т. п.).

Выкуп квартир по адресу ул. 40 лет Победы, 10а считаю нецелесообразным. На балансе предприятия находится шесть служебных квартир. Все они на данный момент сданы в аренду квалифицированным работникам предприятия. Это решение — один из эффективных механизмов, позволяющих привлекать и удерживать персонал. Предлагаю рассмотреть возможность приобрести жильё в рамках строительства нового микрорайона в посёлке Новые Ляды.

▶ НОВЫЕ ЛЯДЫ

Автор вопроса не представился:
— Планируется ли развивать Новые Ляды?

Иван КРАСНОВ: Меня ввели в курс дела. Я знаю, что территория развивается под пристальным вниманием Роскосмоса, ряда региональных министерств, администрации города. В соответствии с подписанным в августе прошлого года Соглашением о сотрудничестве региона и Госкорпорации на 2020–2025 годы планируется возведение нового жилого микрорайона, реконструкция очистных и фильтровальной станций, строительство нового здания Техно-Школы, развитие клуба «Юбилейный» и спортивного комплекса посёлка, оказания медицинских услуг. Понимаю, что пока это звучит как лозунги, но очень надеюсь, что всё это претворится в жизнь. Понял, что в первую очередь нужно сконцентрироваться на социальной сфере.



БАЗА ВАКАНСИЙ

Все внутренние вакансии ПАО «Протон-ПМ» отныне объединены в едином онлайн-документе на платформе GoogleDocs. Он открыт для редактирования всем сотрудникам: вакансии можно добавлять, удалять и корректировать. Ознакомиться с ним можно через QR-код при помощи смартфона. Инициаторы данного решения, работники пресс-службы, надеются, что это позволит подразделениям быстрее находить нужных людей, а работникам — пробовать себя в новых профессиях. Телефон пресс-службы: 79-526.



Юбилей

Всё равно отметим

В январе 1966 года, 55 лет назад, началась работа цеха 58. В 2019-м его объединили с цехом 6. Вспоминаем историю подразделения и людей, её создававших.

Датой рождения цеха принято считать 31 января, когда директор завода **Михаил Иванович Субботин** подписал приказ о его формировании. Новая структурная единица была выделена из состава цеха 6. Специально для этого возвели корпус 43, в котором организовали участок по подготовке к огневым испытаниям изделия 43, его разборке, нейтрализации и дефектации. Передали участок по сборке, испытаниям и ремонту агрегатов стеновой арматуры и сливо-заправочные комплексы. Подразделение стало обеспечивать экологическую безопасность площадки и труда работников. Всего в состав цеха вошли 12 корпусов общей площадью более 15 тысяч кв. м. Первым начальником стал **Евгений Петрович Маянов**.

Конечно, не корпуса и оборудование стали залогом успеха, а люди. Первому руководителю удалось собрать прекрасную команду.

Заместителем начальника цеха по производству стал **Григорий Григорьевич Юрков**, заместителем по техничке — **Леонид Андреевич Шевченко**.

— Огромная роль в становлении цеха была отведена мастерам, начальникам участков, техбюро и БТК, — вспоминает ветеран предприятия **Виктор Михайлович Берлизов**. — Всё приходилось осваивать с нуля. Большинство сотрудников раньше не работали на заводах, а тем более на испытаниях, поэтому обучались прямо на местах. Отработывали новые техпроцессы, изготавливали специализированную оснастку.

1970-е — время расцвета ракетно-космической отрасли.

Объёмы производства росли, цех освоил изделия 163 и 163М. Чтобы справиться с большими объёмами, расширили штат. Обучением занимались инженеры, сами выросшие из рабочих и отлично знакомые с производством: начальник химической лаборатории **Эма Чернова**, механики цеха **Николай Вешкуров** и **Николай Смирнов**, энергетики **Николай Нечаев** и **Николай Чугайнов**, начальник БТК **Николай Корелин**, начальник БПП **Михаил Колесов**.

В 1980 году начальником цеха назначили Виктора Берлизова. Под его руководством 58-й пере-

живёт и сложные девяностые, и богатые на объёмы двухтысячные. В то время здесь выполняли широкий спектр работ: от изготовления вязальных машин до разборки бло-

ков межконтинентальных баллистических ракет по договору о разоружении.

— Мне повезло работать с замечательным коллективом, — вспоминает Виктор Михайлович. — В цехе в это время трудились заместитель начальника цеха **Владимир Кольянов**, старший мастер **Анатолий Безгодков**, слесари-стендовики **Владимир Кузьмич**, **Геннадий Неволин**, **Алексей Баранов**, **Анатолий Тебеньков**, **Василий Медянец**, испытатель-

заправщик **Анатолий Вершинин**, аппаратчик **Александр Лоскутов** и ещё целый ряд прекрасных специалистов.

Виктор Михайлович руководил цехом 31 год. Когда пришло время уйти на пенсию, оставил достойного преемника — **Павла Красных**. Он возглавлял подразделение с 2011 по 2019 год, был его последним руководителем.

— В конце 2019 года принято решение об объединении нашего цеха с испытательным, что объяснялось сокращением объёмов и последующим завершением производства 14-го изделия, — рассказывает Павел Александрович. — На тот момент у нас работало

150 человек. Считаю, что с главной задачей — максимально сохранить коллектив и не потерять полученные за полвека компетенции — мы справились.

Начальник цеха 6 **Николай Жижилев** ещё на первом этапе слияния заявлял о важности такого шага для предприятия:

— Я с большим уважением отношусь к коллективу цеха 58. Для меня он всегда имел особое значение, ведь здесь долгое время работала мама. Судьбоносным для меня

он оказался при выборе профессии: заместитель начальника цеха **Леонид Андреевич Шевченко** помог мне с поступлением в вуз, позже я проходил здесь практику. Поэтому считал важным поддержать людей и сохранить традиции подразделения.

Объединение удалось. Сегодня работники 58-го выполняют свои обязанности в составе цехов 6, 75 и центральной заводской лаборатории. Многие из них повысили свою ценность для предприятия, получив вторую профессию. Старший контрольный мастер **Светлана Наумова**, которая работает на предприятии 22 года, говорит, что коллектив бывшего цеха 58 с оптимизмом смотрит в будущее.

— У нас славная история и хорошие перспективы, — уверена **Светлана Анатольевна**. — Космонавтика сегодня в фаворе, и, конечно, будет производиться новая ракетная техника, увеличиваться количество испытаний. Уже год мы трудимся в цехе 6, многие перешли в другие подразделения, но всё так же общаемся, вспоминаем прошлые успехи. Иногда по привычке восклицая: «Там, в шестом!» или «У нас в 58-м!». Но, несмотря на это, мы чувствуем себя в одной связке, одним коллективом.

Дмитрий ШАРОВ



Виктор Берлизов



Павел Красных



Николай Жижилев



Светлана Наумова

Люди Протона

Кто не спит в новогоднюю ночь

Цеха 75 и 79 работают ежедневно и круглосуточно — сотрудники подразделений следят за работоспособностью всех систем и оборудования. Новогодние каникулы не стали для них исключением.

ДЕЖУРНЫЕ

Даже безлюдные корпуса необходимо отапливать и следить за тем, чтобы с водоснабжением и вентиляцией всё было в порядке. В праздники цех 79 обязательно оставляет дежурных слесаря и электрика — в случае поломок они смогут оказать «первую помощь» и предотвратить аварийную ситуацию. В ночь с 31 декабря на 1 января в этот раз дежурили слесарь **Александр Зиновьев** и электрик **Сергей Колесников**. Александр дежурство в новогоднюю ночь не впервые: однажды оно выпадало ему три года подряд. Как ни странно, дежурные не испытывают дискомфорта, находясь на посту в то время, как россияне празднуют за ломящимися от угощений столами.

— Вы что, это наша самая спокойная ночь в году! — восклицает начальник первого участка цеха 79 **Александр Мальцев**. — К тому же не нужно суетиться с готовкой.

Слесарь **Юрий Кропочев** на пару с коллегой **Рафизом Габсалимовым** 2 января выполнили ревизию всей запорной арматуры системы охлаждения ТВР. А спустя пару дней Юрий Викторович уже вместе с **Александром Гачеговым** и **Михаилом Щукиным** заменили привод при-



Булат Хабибуллин и Андрей Баев проводят планово-предупредительные работы на станке

точного вентилятора на участке рентген-контроля корпуса 30А. Электромонтёры **Станислав Рожков**, **Александр Лебедев** и **Павел Кыслов** отремонтировали вытяжную вентиляцию на сварочных постах цеха 9.

РЕМОНТНЫЕ БРИГАДЫ

Январские праздники — подходящий момент «подлатать дыры», пока оборудование не загружено в полную силу. В начале года работники бюро по обслуживанию и ремонту станков с ЧПУ провели плановые работы как по собственному станочному парку, так и по оборудованию предприятий пермского моторостроительного комплекса. Например, инженеры-наладчики **Андрей Баев** и **Евгений Колотыгин** отремонтировали шпиндельный

узел станка с программным управлением для «Редуктор-ПМ».

— Многие предприятия отказались от своих ремонтных служб и вынуждены обращаться за услугами в сторонние организации, а наше бюро имеет немалый опыт и ресурсы, чтобы выполнять подобного рода задачи, — рассказывает его начальник **Алексей Пьянков**.

Электромонтёры и слесари шестого участка цеха 79 занимались ремонтом печей в корпусе 30А. Особенно хорошо с этой работой справились **Руслан Рустамов**, **Алексей Андреев** и **Максим Хусаинов**. В праздники заменили нагревательные спирали камерной печи 215 и шахтной печи 220, электронагреватели — в камерной печи 37. Провели регламентные работы по подготовке технологического оборудования в цехах.

ЭНЕРГЕТИКИ ПОЛИГОНА

В январские каникулы производственная жизнь на полигоне тоже затихает, но энергетики не дремлют, ведь нужно своевременно производить обходы, осматривать сети и оборудование. Безаварийной работе способствовали полное доверие между сменами и качественная подготовка оборудования ремонтными бригадами.

— Многие работники цеха 75 встречают Новый год за «пультом управления» энергетикой всей загородной площадки, — рассказывает заместитель начальника цеха 75 по теплотехнической части **Наталья Перевалова**. — Это относится к дежурному персоналу на участках, который непрерывно управляет технологическими режимами оборудования, обеспечивая его надёжность.

В ночь на 1 января в смене были опытные операторы котельной **Валерий Макаров** и **Светлана Морозова**, аппаратчик химводочистки **Ульяна Тихомирова**, лаборант химического анализа **Наталья Погодина**. На главной понизительной подстанции «Вороновка» дежурили электромонтёры **Сергей Трушников** и **Юрий Треногин**. Оператор хлораторной установки **Светлана Назарова**, машинист насосных установок **Галина Рудакова** и лаборант химического анализа **Тамара Габова** находились на фильтровальной станции.

Очистные сооружения хозяйственных стоков были под присмотром оператора хлораторной установки **Анны Масуновой** и слесаря **Виталия Кошелева**, а за промышленными стоками следили аппаратчики нейтрализации промышленных вод **Александр Баженов** и **Александр Нефёдов**. На азотно-кислородной станции трудились аппаратчики воздухоподготовки **Ольга Язева** и **Татьяна Макаревич**, машинист компрессорных установок **Радила Башарова**.

Благодарим протонцев, которые работали в новогодние праздники. Вы позаботились о предприятии и позволили коллективу войти в 2021 год полным сил!

Ирина КУЧУМОВА

Профсоюз

Помогать людям

Под таким девизом живёт председатель первичной профсоюзной организации ПАО «Протон-ПМ» Елена Кошаева, не скрывая ни своего возраста, ни принципов, ни чувств. К ней приходят за помощью, за советом, поговорить за чашечкой чая. И каждого она выслушает, окружит вниманием, всем поможет.

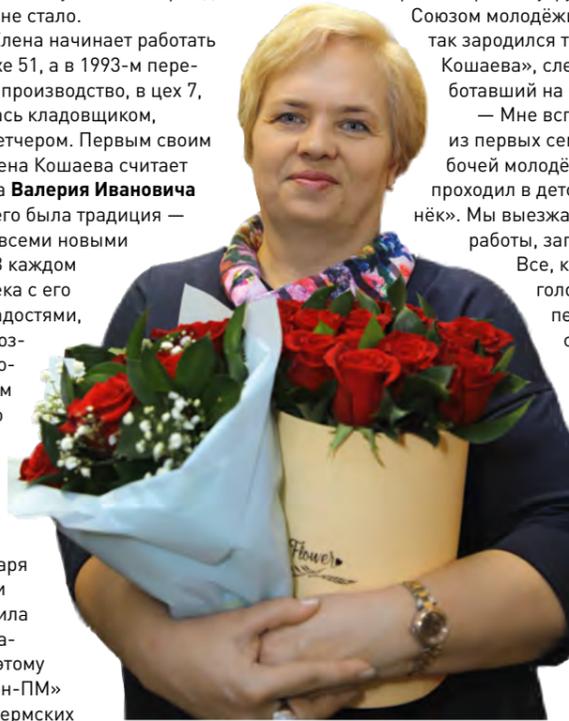
Родилась **Елена Кошаева** 22 января 1971 года в Перми, в заводской семье. Бабушку, Анну Андреевну, эвакуировали во время войны из Ленинграда. В Молотове она устроилась на завод им. Сталина. По её стопам пошёл и отец нашей героини — Сергей Иванович, отдав предприятию полвека. Немногим меньше проработала здесь и Валентина Ивановна, мама Елены Сергеевны.

— Будущее моё было predetermined, — шутит она. — Что говорить, если первые несколько месяцев своей жизни я ежедневно бывала на южных проходных. Декретного отпуска тогда не давали, лишь несколько недель — на восстановление после родов. Родителям пришлось сидеть со мной по очереди: утром — отец, работавший во вторую смену, вечером — мама. А на проходных меня передавали с рук на руки. В прямом смысле впитала завод с молоком матери.

Уже в школе Лена находилась в центре всех событий, зачастую выступая их организатором. Эти её способности заметили и на первом рабочем месте — в заводском детском садике «Петушок», куда устроилась в 1988-м, сразу после школы. Уже через полгода Елена Кошаеву избрали на ответственную должность комсомольского организатора по дошкольным учреждениям Пермского завода «Моторостроитель». Вспоминает, что это был полезный и значимый

опыт, и сожалеет, что буквально через два года комсомола не стало.

В 1989 году Елена начинает работать распредом в цехе 51, а в 1993-м переходит на второе производство, в цех 7, сначала трудилась кладовщиком, а позже — диспетчером. Первым своим наставником Елена Кошаева считает начальника цеха **Валерия Ивановича Шестакова**. У него была традиция — знакомиться со всеми новыми сотрудниками. В каждом он видел человека с его интересами и радостями, проблемами и возможностями. Вторым наставником называет своего первого руководителя — начальника ПДБ **Валерия Васильевича Шкурко**, благодаря совету и помощи которого поступила в Пермский авиатехникум. Но к этому времени «Протон-ПМ» отделился от «Пермских



Елена Кошаева

моторов», и должность диспетчера попала под сокращение. На два года пришлось покинуть предприятие. Её снова пригласят на родной завод в 1998-м, а в свой цех она вернётся ещё спустя два года.

— Почти сразу меня выбрали молодёжным организатором, — рассказывает Елена Сергеевна. — С командой активистов мы организовывали походы, участвовали в самодеятельности. В это же время возрождалось молодёжное движение на уровне города, снова начали проводиться традиционные районные и городские турслёты. На первом таком мероприятии честь «Протон-ПМ» защищала не сборная завода, а команда нашего цеха. Помню, как ходила от рабочего к рабочему со словами: «Вы меня не знаете, но поедете с нами на турслёт».

В 2001 году, когда создали Союз молодёжи предприятия, Елена Сергеевна стала заместителем председателя по организационной работе. **Андрей Шишкин**, заместитель директора по персоналу, руководивший тогда Союзом молодёжи, рассказывает, что так зародился тандем «Шишкин — Кошаева», следующие 13 лет работавший на благо работников:

— Мне вспоминается один из первых семинаров актива рабочей молодёжи Перми, который проходил в детском лагере «Огонёк». Мы выезжали из города после работы, загрузились в автобус. Все, конечно, уставшие, голодные, а Лена ставит перед нами целую сумку печёных пирожков — накормила всех. Вот в этом вся суть этого прекрасного, доброго, отзывчивого человека — сделать жизнь окружающих хоть немного лучше!

Новый виток карьеры Елены Кошаевой начался в 2007 году. На очередном

отчётно-выборном собрании профсоюза председателем избирают Андрея Шишкина, а Елену Сергеевну — его заместителем. Теперь ответственность она несла за всех работников. Занималась об оздоровлении, выплате материальной помощи, представлении интересов сотрудников. Как человек открытый, легко нашла общий язык с руководством предприятия.

— Наше знакомство с Еленой Сергеевной состоялось в 2007 году, — вспоминает главный бухгалтер **Елена Власова**. — Мы решали финансовые вопросы, искали компромиссы. Сблизились и подружились. В основном мужской коллектив дирекции тогда развлекали всего три девушки: Елена Добрынина, Елена Кошаева и я. Мы вместе занимались большим теннисом, посещали бассейн. Кстати, именно Лена научила меня плавать. Вообще, как по мне, так это её суперспособность — держать людей на плаву. И не только в воде, но и в жизни — приходиться на помощь в трудную минуту.

С 2013 года Елена Кошаева занимает должность руководителя первичной профсоюзной организации «Протон-ПМ». Кто бывает в заводоуправлении, знает, что её дверь находится напротив входа в корпус и всегда открыта. Правда, в кабинете зачастую уже есть тот, кому требуется профсоюзная помощь. Частые гости здесь — молодые активисты.

— Куда идти с идеей провести тренинг на командообразование? — задаётся вопросом начальник конструкторского бюро КОТО **Заур Рустамов**. — А кто поможет с новогодними подарками? Первая в списке — Елена Сергеевна! Она всегда поощряет наши инициативы, а зачастую сама предлагает идеи, находит средства, подключает руководство. Благодаря её поддержке мы одерживаем победы на мероприятиях разных уровней, расширяем компетенции на тренингах и семинарах да и просто интересно проводим свой досуг, за что ей безмерно благодарны!

Редакция газеты поздравляет Елену Сергеевну с юбилеем! Мы искренне считаем, что вы счастливый человек. Ведь, как писал в своих «Письмах о доброте» академик **Дмитрий Лихачёв**, «счастья достигает тот, кто стремится сделать счастливыми других и способен хоть на время забыть о своих интересах, о себе».

Дмитрий ШАРОВ

Молодая смена

Что волнует новеньких

Отдел развития персонала провёл ежегодное исследование удовлетворённости. Оказалось, хуже всего себя чувствуют руководители среднего звена и молодёжь в возрасте до 25 лет. Если первые могут позаботиться о себе в силу опыта, то вторым требуется поддержка коллектива.

ЭФФЕКТ МЕДОВОГО МЕСЯЦА

В среднем удовлетворённость работников в возрасте до 25 лет составляет 50,3%. Интересно, что этот показатель заметно меняется вместе со стажем работы. В течение полугодия с момента трудоустройства он составляет 53,3%, а на рубеже в год снижается до 47,2%. Ведущий инженер по подготовке кадров **Анна Чадова**, анализировавшая итоги опроса, называет это «эффектом медового месяца»:

— Сотрудник, испытывающий на первых порах восторг от трудоустройства на большое уважаемое предприятие, смотрит на всё слишком воодушевлённо. Он ещё не знает про существующие барьеры, не проникся тревожными настроениями. Спустя полгода несбывшиеся ожидания могут сильно испортить рабочий настрой.

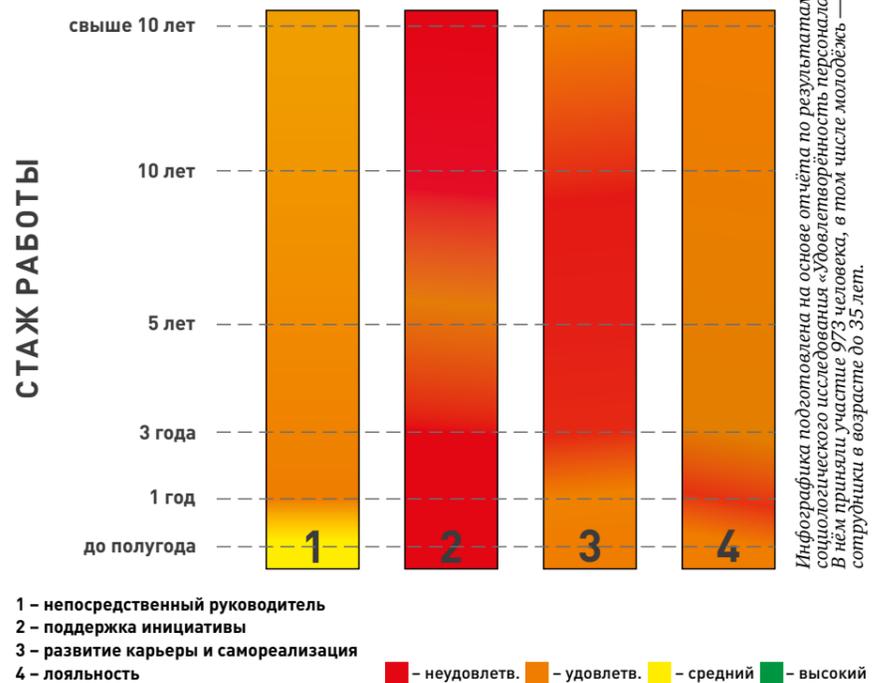
БУДУЩИЕ ТОЧКИ РОСТА

Одна из самых недовольных категорий сотрудников — молодёжь, работающая на предприятии от года до трёх. Во-первых, молодым

пока сложно организовать своё время: лишь 40% опрошенных оценивают рабочую нагрузку как оптимальную. Новичкам активно помогают, но со временем поддержка ослабевает, и тем, кто трудится на заводе уже пару лет, приходится справляться со всем самостоятельно. А меж тем помощь и внимание руководителя требуется любому сотруднику, вне зависимости от стажа и возраста. Это подтверждают результаты опроса: показатель удовлетворённости поддержкой непосредственного начальника у сотрудников до 35 лет со стажем 1–3 года на порядок ниже, чем у новеньких, как, впрочем, и лояльность предприятию.

Во-вторых, молодые сотрудники выгорают под давлением обстановки. Энтузиасты с незашоренным взглядом предлагают смелые идеи, желая претворить их здесь и сейчас. В некоторых случаях они разбиваются об установку «так было всегда» и другие барьеры, что планомерно умирят пыл. Те же, кто, несмотря на все препятствия, смог воплотить задуманное, ждут признания, роста, дальнейшей

Как со временем меняется удовлетворённость



отдачи от своих усилий, но, не получая этого, уходят в себя и теряют веру в изменения. Так, молодые задумываются об увольнении. Именно в описанный период они случаются чаще всего.

ТАК БУДЕТ НЕ ВСЕГДА

Вопросы моральной поддержки готовы взять на себя активисты Союза молодёжи. В январе практически полностью обновился его состав. До конца февраля состоится отчётно-выборная конференция, в ходе которой

будет избран председатель и определены планы на год. Новый костяк пройдёт ряд мастер-классов по командной работе, эмоциональному интеллекту, тайм-менеджменту, преодолению конфликтных ситуаций, что позволит цеховым организаторам повысить личную эффективность и лучше адаптировать молодёжь, оказывать моральную поддержку, укреплять связь с коллективом. Служба персонала надеется, что эти меры сократят текучесть и повысят лояльность коллектива предприятия.

Ирина КУЧУМОВА

★ Традиции Протона

Вместе: дома и на работе

В цехе 2 работает уникальная семья. Супруги Сергей и Альфия Сальниковы с сыном Павлом уже больше года трудятся на одном прогрессивном станке.

Главе семейства удобно считать трудовой стаж на предприятии — он равен возрасту его единственного любимого сына. 4 марта 1998 года **Сергей Сальников** устроился в цех 47 «Протон-ПМ» оператором станков с программным управлением, а 28-го числа того же месяца появился на свет Павел. Спустя несколько недель молодой отец перешёл в цех 2, где трудится и сегодня.

За двадцать лет работы в подразделении Сергей Викторович познакомился с самым разным оборудованием, наработал опыт, потому в вопросах освоения новых изделий он авторитет. К нему за советом и помощью обращаются и технологи, и операторы, и наладчики. Полученная в 2009-м медаль Федерации космонавтики России — ещё одно свидетельство его профессионализма.

Альфия Сальникова в мае этого года также отметит двадцатилетний стаж в цехе 2. Сюда она пришла, проработав несколько лет распределом на ПНППК. К слову, именно там они с мужем познакомились. В 1998-м Сергей Викторович ушёл на «Протон-ПМ», где предложили более высокую зарплату, а позже, после декретного отпуска супруги, позвал её к себе.



Большая редкость застать у станка всех представителей семьи Сальниковых

С десяток лет Альфия Галимзяновна трудилась оператором «стареньких токарков» на третьем участке. В 2010 году её перевели на должность наладчика электрорезонансных станков. Работа оказалась с неприятными последствиями: началась аллергия из-за контакта с маслом. Тогда было решено идти в контролёры измерительных приборов и специального инструмента. Благо полученное техническое образование позволяло ей работать и на станках, и в службе качества.

Февраль 2012-го внёс элемент новизны в профессиональную деятельность обоих супругов. Сергей Викторович обучился наладке

прогрессивного фрезерного станка, а Альфия Галимзяновна попробовала себя наладчиком автоматов и полуавтоматов. Через год появилась идея работать на новом оборудовании вместе. **Виталий Серафимович Батищев**, начальник цеха, не возражал. Альфия Сальникова за пару месяцев изучила «машину» супруга. Так, бок о бок, они трудятся почти восемь лет.

— Мне нравится работать вместе, иначе я бы мужа совсем не видела — он ведь трудоголик, — объясняет наша героиня. — К тому же у нас общие интересы, мы часто обсуждаем технические вопросы и стараемся их усовершенствовать, например, предлагаем технологам менять этапы,

инструменты. Раньше было сложно достучаться до техбюро, но теперь мы лучше понимаем друг друга.

А вот **Павла Сальникова** машиностроение интересует в меньшей степени — он с детства грезит программированием. Мама посоветовала пойти в пермский авиатехникум, где сын смог бы освоить и свою, и родительскую специальность, так сказать, подстраховаться. В итоге юноша выучился на техника-программиста. Однако мысль о работе в крупной IT-компании его не оставляла, а полученного образования не хватало. Тогда Павел поступил на вечернее отделение Высшей школы экономики, на специальность «программная инженерия». А чтобы его оплачивать, пришёл работать к родителям в цех.

За три месяца Сергей Викторович обучил сына работать на станке. Сегодня на этом оборудовании изготавливаются высокоточные детали ракетных двигателей: крыльчатки, заборники, корпуса уплотнения, втулки. Отец работает в первую смену, мать — во вторую, а сын — в третью. Отучившись в «Вышке» до девяти вечера, Павел отправляется в цех, где трудится всю ночь, а днём отсыпается.

— Мне нравится, что место работы близко к дому, что могу подмениться, если нужно, — рассказывает Павел. — Немного напрягает, когда дома заводят разговоры о работе, это уже чересчур. Управление прогрессивным станком освоил легко, но не хватает теории обработки металла, так что порой возникают сложности с выбором инструмента. В таких случаях я обращаюсь за советом к отцу.

В настоящее время Павел учится на втором курсе: углублённо изучает управление логикой работы сайтов и приложений, анализ баз данных. В свободное время читает дополнительную литературу и смотрит гайды на YouTube. Родители рады тому, что сын находится на виду, имеет востребованную профессию и осваивает новую, о которой всегда мечтал. Хорошо, когда близкие рядом.

Ирина КУЧУМОВА

🕒 С праздником!

Лидер и наставник

Свой юбилей 20 января отметила начальник бюро металлографических исследований центральной заводской лаборатории Ольга Ясырева.

Ольга Владимировна пришла на предприятие четверть века назад. До этого она окончила механико-технологический факультет Пермского государственного политехнического университета по специальности «металловедение и термическая обработка». Начав работать инженером-исследователем в отделе главного металлурга, быстро продвинулась по карьерной лестнице, чему способствовали не только полученные знания, но и стремление к саморазвитию. За годы работы в совершенстве овладела профессией, стала высококлассным специалистом по всем металлическим материалам.

Сегодня Ольга Ясырева проводит сложные исследования, прекрасно разбирается в причинах разрушения всех видов деталей ракетных двигателей, умеет найти эффективные способы их устранения. Под её руководством работает дружный коллектив металлургов, который сообща решает вопросы



Ольга Ясырева

по повышению качества материалов для выпуска ракетно-космической техники. По своей природе она лидер, по призванию — наставник. Щедро делится своими знаниями с новым поколением. А её дипломатичность, доброта и отзывчивость создают особую доброжелательную атмосферу в коллективе. Даже в спорных вопросах её сложно вывести из равновесия.

Ольга Ясырева — признанный эксперт. К ней обращаются специалисты КОНЭР, НПО Энергомаш, отраслевых институтов, поскольку знают, что она всегда поможет грамотным профессиональным советом, подскажет верное техническое решение. Она отмечена многочисленными благодарностями и грамотами, а в 2017 году награждена медалью Федерации космонавтики России им. В. В. Терешковой.

Ольга Владимировна! Мы желаем Вам крепкого здоровья и благополучия! Пусть любимое дело приносит Вам только радость и вдохновляет на новые успехи!

От благодарных коллег по ЦЗЛ и ОГМет

С 23 ФЕВРАЛЯ!

Наш корпус 30А — почти завод в заводе, Здесь люди и цеха большой величины. Хотим поздравить мы на праздничном пороге Всех, кто куёт сейчас ракетный щит страны.

Работают у нас отличные мужчины, Герои повседневных будней трудовых. Гордимся ими мы, и есть на то причины, Сегодня славим мы защитников своих.

Смоленский Алексей — начальник надо всеми. Мы знаем: для него проблемы не беда. Где, что, чего и как — всегда он будет в теме. Без опыта его, конечно, никуда.

Ещё специалист разруливать вопросы — Евгений Вячеславович — начальник номер два. В движенье приведёт что двигаться не может: Возможно всё, коль есть хозяйская рука.

Начальники цехов, они всегда при деле — Сорокин Николай, Виталий Светлаков. Решают, как достичь поставленные цели, Ведут свой коллектив среди мелей и ветров.

Не может производство без качества контроля, Но здесь Евгений Сумин — начальник БТК, Рамиль Муксинов — зам, внушительны их роли, Чтоб было всё по ГОСТУ, надёжно, на века.

А сколько их в цехах — рабочих всех профессий, И каждый вносит в дело неоценимый вклад. Всё сделать можем мы тогда, когда мы вместе, И защитить страну, когда ползет враг.

Друзья! От всей души мы вас поздравить рады. Здоровья и удачи и в личном, и в труде. Чтоб вы имели всё: и счастье, и награды, И сладких снов детишкам, и мира на Земле!

Женщины ППБ корпуса 30А

